

## **Filosofi på Stevnstortet**

Af; Kaj Lauritsen, forstander for Stevnstortet

**På Den sikrede institution Stevnstortet har vi det sidste år gennemført et internt uddannelsesforløb, hvor alle ansatte er blevet trænet i at filosofere over etiske og værdimæssige spørgsmål. Resultaterne er bl.a. et skærpet blik for egen og andres etik, nye metoder og et nyt sprog, som giver en mere ligeværdig kommunikation mellem pædagoger og ufaglærte. Den samlede effekt er en styrket kultur og et mindre sygefravær.**

### **Hey, hvad laver du mand!?**

*Yo, Morten, la mig lige komme ud!*  
Lars råber ned gennem gangen i en af Stevnstortets afdelinger. Lars er 17 år og varetægtsfængslet i surrogat, og det kræver medarbejderens Mortens tilladelse og nøgle at blive lukket ud i den lille gård, som er sikret med høje ståltrådshegn. Det sner og Morten undrer sig; *Hvorfor vil du ud i det her lortevejr?* Lars mumler noget og tripper utålmodigt, mens Morten låser tremmedøren op. I samme øjeblik døren er åben, løber Lars over gården og kravler hurtigt op i hegnet. *Hey, hva' laver du, mand?!* råber Morten efter ham, selvom det er tydeligt nok: Lars er i færd med at flygte fra Stevnstortet.

Lars flugt er fiktiv, men kunne ligeså godt være virkelig. Lars medvirker i en film, som indgår i en undervisningsdag om etik for alle ansatte på Stevnstortet. De 25

medarbejdere, som netop har set filmen får nu spørgsmålet: *Hvad vil du gøre i den situation?* En yngre medarbejder rækker fingeren op: *Vi har jo en fastlagt procedure for hvordan vi skal reagere ved flugtforsøg, så den vil jeg følge.* En anden siger: *Jeg vil først forsøge at tale ham ned fra hegnet igen. Vi skal være omsorgsfulde, også i den situation.* En tredje supplerer: *Jeg ville vurdere hvad der vil give det bedste resultat. Det afhænger bl.a. hvor højt oppe han er i hegnet.*

### **Dyd, pligt og nytte**

I den efterfølgende diskussion bliver det gradvist tydeligt, at medarbejdernes forskellige bud på hvordan man skal forholde sig ved flugtforsøg kan ses som udtryk for filosofiens tre store etikker. Det er tre grundopfattelser af hvad det moralsk gode er: Pligtetikken lægger vægt på at *handle* i

overensstemmelse med love og regler, dydsetikken lægger vægt på at være et godt menneske, mens nytteetikken lægger vægt på *resultatet*. En medarbejder udbryder; *Jeg troede egentlig, at der kun var én etik, men nu kan jeg da se, at der er flere*. Det er en vigtig del af dagens pointe; ved at blive klar over, at der findes forskellige og ligeværdige bud på hvad god etik er, bliver det nemmere at få øje på sit eget og andres etiske ståsted. Det er en klar fordel på Stevnsfortet, hvor arbejdet i spændingsfeltet mellem pædagogik og fængsling er spækket med etiske spørgsmål.

### **Projekt sigtelinjer**

Baggrunden for undervisningen er, at Stevnsfortet vokser. Med en ny afdeling og nye ansatte på vej er det afgørende at vi fastholder og udvikler den gode kultur, som binder Stevnsfortet sammen. Derfor har vi, med støtte fra Region Sjælland, sat "Projekt sigtelinjer" i søen. Det er et internt uddannelsesforløb for alle vores ca. 75 ansatte og succeskriterierne er bl.a.:

- En styrket fælles forståelse af Stevnsfortets værdier, etik og kommunikation.
- Et mere afklaret personligt ståsted for den enkelte medarbejder
- Forløbets metoder skal blive en del af tænkningen og handlingsmønstret

- En konsolidering af kulturen, som bidrager til at nedbringe sygefraværet.

Undervisningsforløbet har vi tilrettelagt i samarbejde med konsulentvirksomheden "Ryan & Højlund – filosofi i organisationer". Udgangspunktet er, at ethvert menneske har en filosofi; dvs. nogle grundlæggende antagelser om hvad et godt liv er, hvad der er retfærdigt, meningsfuldt m.m. Vores personlige filosofi har afgørende indflydelse på hvordan vi tænker og handler som mennesker og medarbejdere. Undervisningen sigter på at skabe et frirum, hvor medarbejderne på tværs af fag og afdelinger kan tale sig klogere på de grundantagelser, der ligger bag hverdagens beslutninger.

Frirummet alene gør det ikke. Filosofien skal være anvendelig i hverdagen og derfor indeholder undervisningen en række konkrete metoder, som kan bruges ved vagtskifte, personalemøder, sagsbehandling m.v.

### **Et filosofisk forankret forløb i fire trin**

Sigtelinjeprojektet er tilrettelagt i samarbejde mellem ledelse, konsulenter og en brugergruppe af medarbejdere. Projektet løb fra januar 2010 til februar 2011 og er opbygget i fire trin:

Undervisning: Projektet startede med tre undervisningsdage om etik, værdier og kommunikation. Hver dag var tilrettelagt så den tjente to formål: Først at skabe en fælles forståelse af dagens emne - f.eks. værdier - og dernæst at træne metoder til at identificere, formulere og håndtere – f.eks. værdimæssige – aspekter af arbejdet på Stevnfortet.

Stop Op-dage: Stevnfortets årlige Stop Op-dage - et todages internat for alle medarbejdere – blev brugt til at træne de fem metoder, som havde slået bedst an i undervisningen.

Håndbog: De fem metoder blev efterfølgende samlet i en lille håndbog, som er uddelt til alle medarbejdere. De fem metoder hedder Sankt Benedikts metode, Etikmodellen, Den gyldne middelvej, Værdikort og Anerkendende udforskning. Tre af metoderne præsenteres kort neden for.

Opfølgning: Forløbet blev afsluttet med lederseminarer hvor afdelingsledere m.fl. evaluerede, trænede og delte erfaringer om brugen af metoder i de enkelte teams.

### **Sankt Benedikt, etikken og den gyldne middelvej**

Sankt Benedikts metode: Er en dialogform med indlagte pauser af

stilhed, som er god til at skabe fordybelse, eftertanke og nærvær i en samtale. Sankt Benedikt bliver benyttet på personalemøder og som afslutning på bl.a. aftenvagter.

Etikmodellen: Bygger på de tre store etikker. Man kan bruge de tre etikkers perspektiver til at komme rundt om en beslutning, man står over for at skulle træffe – eller til at undersøge en truffet beslutning.

Den gyldne middelvej: Ideen om Den gyldne middelvej stammer fra den antikke filosof Aristoteles. På Stevnfortet handler middelvejen om, at en god beslutning skal findes som den rette midte mellem for lidt og for meget i forhold til bl.a. Stevnfortets værdier. Metoden er velegnet til at træffe beslutninger på en hurtig og gennemskuelig måde.

### **Filosofi som et fælles sprog på tværs**

Projekt sigtelinjer er internt evalueret gennem kvalitative interviews med syv udvalgte medarbejdere, suppleret med evalueringen på et lederseminar. Med udgangspunkt i projektets succeskriterier har vi evalueret dels hvordan projektets tænkemåder og metoder er slået an ude i afdelingerne, dels hvordan projektet har påvirket kulturen på fortet og endelig effekten på sygefraværet.

På afdelingsniveau er udbyttet forskelligt. Selvom man oplever undervisningen i etik, værdier og kommunikation som klart værdifuld i relation til hverdagen, er det ikke i alle afdelinger man husker at bruge metoderne. Det kræver vedholdenhed at integrere nye metoder i en fyldt hverdag. I andre afdelinger, bl.a. den nye, har man taget metoderne til sig og bruger dem på en forskellig og ofte kreative måder. Et sted har man f.eks. udviklet en fremgangsmåde, der kombinerer etikmodellen med den gyldne middelvej og værdikortene. Her er projektets tænkning og metoder i høj grad blevet en del af hverdagen.

Ser vi på Stevnstortet som helhed, fremhæver flere interviewede at projektet har bidraget til at udvikle det fælles sprog på tværs af faggrænserne. En pædagog siger: *Vi har fået endnu en fælles ramme at tale og forstå ud fra. Nu kan vi bruge ord som etik og værdier og har en fælles forståelse af dem. Sådan er det ikke hvis jeg siger "habitus" eller et andet fagord for pædagoger.* En anden supplerer: *Ikke-pædagogerne har fået et stort udbytte. De har fået nogle metoder til at se tingene fra flere sider. Det er altså ikke altid, at sund fornuft er tilstrækkeligt. Jeg kan høre, at pædagoger og ikke-pædagoger kan tale mere ligeværdigt om pædagogiske spørgsmål.*

Min egen vurdering er, at Projekt sigtelinjer har bidraget til at udvikle vores sprog og binde Stevnstortet mere sammen. Med den slags projekter skaber vi en værdifuld fælles læring, som giver korpsånd og fællesskabsfølelse. Den filosofiske vinkel har bevirket, at mange har fået øje på deres egen filosofi og etik. Folk bliver mere åbne af at tale om filosofi og vi kommer i højere grad til at kende hinanden som hele mennesker. Man bliver mere nysgerrig på, hvorfor andre gør som de gør. Endelig er der sygefraværet: Det er faldet med en procent, til 3,5%, i perioden. Jeg er overbevist om at sigtelinjeprojekt har været medvirkende til det.