

# Se OK i øjnene

OK-forhandlingerne er i fuld gang – det handler bl.a. om arbejdstid på døgntilbud som Lyngtoften i Køge



3/2015

30. JANUAR

ISSN 0105-5399

**Ansvarshavende**Forbundsformand  
Benny Andersen**Redaktion**Jens Nielsen (redaktør), jni@sl.dk  
Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk  
Maria Rørbæk, mrk@sl.dk  
Steven Leweson (layout), stl@sl.dk

Prik, læserindlæg, artikler og anmeldelser er ikke nødvendigvis udtryk for redaktionens eller organisationens mening. Redaktionen påtager sig intet ansvar for uopfordret indsendt stof.

Alle artikler fra Socialpædagogen tilbage til 1999 kan findes på [www.socialpaedagogen.dk/arkiv](http://www.socialpaedagogen.dk/arkiv)

**Adresse**

Socialpædagogen  
Brolæggerstræde 9  
1211 København K  
Tlf. 7248 6000. Fax 7248 6001  
Åbningstid: mandag-onsdag 9-15,  
torsdag 9-17, fredag 9-13  
redaktionen@sl.dk  
[www.socialpaedagogen.dk](http://www.socialpaedagogen.dk)

**Læserbreve og kronikker**

Socialpædagogen er forpligtet til at optage læserbreve fra medlemmer. De må højst fylde 2.000 anslag. Læserbreve med injurierende indhold kan afvises. Kronikker bringes efter en redaktionel vurdering og må højst fylde 8.000 anslag. Læserbreve og kronikker, der bringes i bladet, offentliggøres også på internettet. Indlæg sendes til redaktionen@sl.dk

**Annoncer**

Sendes til redaktionen@sl.dk  
Se priser, formater, deadlines osv. på [www.socialpaedagogen.dk/annoncer](http://www.socialpaedagogen.dk/annoncer)

**Kommende deadlines**

Deadline for læserbreve og stillingsannoncer til 4/2015, der udkommer den 13. februar, er mandag den 2. februar kl. 12. Deadline for stillingsannoncer til 5/2015 er den 16. februar kl. 12. For tekstsiderannoncer er deadline til 5/2015 onsdag den 11. februar.

Redaktionen af 3/2015 er afsluttet den 22.1.2015

**Abonnement**

Abonnementspris 2015:  
969,00 kr. inkl. moms (24 numre)  
Løssalg: 48,00 kr. + porto

**Oplag**

43.445 i perioden  
1.7.13-30.6.14

**Produktion**

Datagraf Communications A/S, Aarhus

**Forsidefoto**

Søren Kjeldgaard



## KOMMENTAR

Det er rystende, det er uetisk – og det er et fundamentalt brud med det menneskesyn, der i årevis har kendetegnet dansk socialpolitik

# Helt galt afmarcheret

Af Benny Andersen  
Forbundsformand



FOTO: RICKY JOHN MOLLOY

For nylig kom det frem, at Aarhus Kommune opkræver betaling hos nogle forældre, hvis handicappede barn er døgnanbragt. Det er i sig selv uetisk. Men begrundelsen for, at der kun afkræves en betaling hos nogle forældre, er mildt sagt rystende: Aarhus – og, skulle det vise sig, også en række andre kommuner – henholder sig til en principafgørelse, der siger, at det må kommunerne, når det handler om børn 'uden udsigt til udvikling'. I Aarhus Kommune vurderer man tilsyneladende, at hele 72 pct. af de anbragte børn med handicap er 'uden udsigt til udvikling' og har opkrævet forældrene betaling på helt op til 4.300 kr. om måneden.

Hvor er vi på vej hen, når kommuner nu i fuld alvor opkræver betaling for børn med handicap, når de er på en døgninstitution, med den begrundelse, at de ikke kan udvikles? Det helt principielle i denne sag er jo skævt. Det kan ikke have sin retfærdighed, at kommunerne på den måde både straffer forældrene og sætter børn med handicap fast i en udsigtsløs position. Det er rystende, det er uetisk – og det er et fundamentalt brud med det menneskesyn, der i årevis har kendetegnet dansk socialpolitik. Og det er ikke bare en usympatisk og opgivende holdning at have til de her børn. Det lugter også af udelukkende at handle om penge.

Den nye praksis har fået en række forældre og brugerorganisationer til at protestere. Ikke mindst i Aarhus Kommune. Og vi står bag dem. Som socialpædagoger ved vi, at med den rette faglighed, de nødvendige kompetencer, ja, så er det muligt at udvikle også børn med svære handicaps. Det er har vi gjort og bevist i årevis. Hvem husker ikke 'Det ka' nytte'-projekterne, som jo netop havde den tilgang, at alle mennesker kan udvikles med den rette indsats. Vi kan naturligvis ikke fjerne børnenes handicap, men vi kan være med til at give de her drenge og piger nogle livsmuligheder.

Det ligger mig uendelig fjernt, at vi skal opgive mennesker. Hvis de ikke kan udvikles, så siger kommunerne jo samtidig, at det udelukkende er opbevaring og pleje, der er brug for. Intet kan være mere forkert. Mistanken om kommunal økonomisk spekulation ligger lige for. Og det gør det bare endnu værre, at vi på den måde prisfæstter menneskers udviklingsmuligheder. Hvem bliver de næste? Hvornår er det, at et menneske med udviklingshæmning ikke længere kan udvikles? Hvornår kan et menneske med autisme ikke længere udvikles. Jeg kunne blive ved – desværre. Det er en glidebane og en bevægelse i en rivende gal retning.

Lad os få stoppet den bevægelse. Hvis kommunerne ikke selv kan se, at de er gal på den, ja, så må landets socialminister og socialpolitikere i folketinget tage affære. Det her må stoppes. Ministeren har heldigvis erklæret, at han vil gå ind i sagen. Og det er godt. Vi kan ganske enkelt ikke være det her bekendt i Danmark i 2015.

## INDHOLD



FOTO: SIREN KJELDGAARD

04

**04 OK 2015**

Hidtil er det gået stille for sig i offentligheden, men OK-forhandlingerne er i fuld gang, og i løbet af den næste måned vil aftalerne begynde at falde på plads på både det generelle område og på det socialpædagogiske. Der er ikke meget, der tyder på konflikt – men det betyder ikke, at der ikke er hårde forhandlinger, der skal gennemføres, inden parterne når frem til et resultat. Det gælder bl.a. forhandlingerne om arbejdstidsreglerne på det socialpædagogiske døgnområde, hvor KL vil have ensartede regler og afskaffe 37/3-ordningen, mens Socialpædagogerne vil stå vagt om medlemmernes arbejdsliv. Vi kridter banen op til slutspurten i OK 2015-forhandlingerne

**04 Stilhed, sejtræk eller ståhej?****08 Tid til et ok arbejdsliv****12 SERVICELOV**

'Jeg har valgt at lytte til de hørings svar, der er kommet. De er ret kritiske og siger, at det ikke er den måde, tingene skal skrues sammen på'. Det var ordene fra socialminister Manu Sareen (R), da han valgte at trække det lovforslag, som skulle ændre serviceloven, og som han havde politisk flertal i Folketinget til at gennemføre. 'Hvis det er for at gøre tingene bedre, er det godt. Man har jo en høringsfase for at opkvalificere de politiske beslutninger', siger Socialpædagogernes formand, der grundlæggende er enig med socialministeren i, at der er brug for at ændre serviceloven

**12 Høringsvar sender minister i tænkeboks**

14

FOTO: OLE JØRNN / REB STAR

**14 AKUTTILBUD**

'De vil mig, når jeg vil mig selv allermindst'. Sådan siger en af brugerne af Fønix' akuttilbud i Esbjerg. Stedet har døgnåbent for psykisk sårbare mennesker. Danni Madsen og Kirsten Hansen er to af socialpædagogerne på stedet, og de trives med det uforudsigelige i en hverdag, hvor der er tid og fagligt albuering til at dyrke det nærvær, som den enkelte borger har brug for

**14 De ved vi er her for dem****18 MAGTANVENDELSER**

En halv million til forebyggelse

**19 UDVIKLINGSHÆMMEDE**  
Design af relationer**19 FACEBOOK-DEBAT**  
Hvem skal med på hospitalet?**20 PÆDAGOGUDDANNELSEN**  
Ingen feedback på opgaver**21 FAGLIGT SKUDSMÅL**  
Walde er god til at snakke med banditter**22 SYNSPUNKT**  
Vi-kultur i det offentlige**24 LÆSERBREV**

## OK 2015

Der er steder, hvor der er tale om svære forhandlinger. Det gælder fx arbejdstidsreglerne på jeres område, det gælder TR-beskyttelsen, og det gælder forhandlingerne om MED-systemet. Det betyder ikke, at der ikke kan nås et resultat – men det bliver noget af et arbejde

Nana Wesley Hansen, arbejdsmarkedsforsker, FAOS

# Stilhed, sejtræk eller ståhej?

Selvom det hidtil er gået stille for sig, er forhandlingerne om OK 2015 i fuld gang – men hvad er der egentlig på spil i de offentlige forhandlinger, der skal være færdige med udgangen af februar?

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk  
Foto: Søren Kjeldgaard

**N**ogle overenskomstforhandlinger trækker store overskrifter – andre glider nærmest ubemærket gennem medielandskabet. Ingen er vel i tvivl om, hvilken kategori OK-forhandlingerne for to år siden hører til. Den tre uger lange lockout af landets lærere – inklusiv en lille gruppe af Socialpædagogens lærere – var et af de mere dramatiske opgør, når det handler om OK-forløbene på det offentlige område. Og nogle år længere tilbage – i 2008 – var det sygeplejerskerne, der tog kampen op i et otte uger lang konflikt.

Men hvad så med de OK-forhandlinger, der nu, når dette blad udkommer, er mere end halvvejs – hvor bærer de hen?

Spørger man arbejdsmarkedsforskerne er der ikke meget, der tyder på konflikt – hverken kort- eller langvarig, selvom arbejdstiden igen spørger på lærerområdet. Og det kan godt komme til endnu en skarp forhandling – men en konflikt kan ingen af parterne holde til, vurderer arbejdsmarkedsforskerne.

Og heller ikke i KL tror eller håber man på konflikt i større målestok:

– Den sidste overenskomstforhandling var lidt konfliktfyldt. Vi håber, at forhandlingerne denne gang bliver meget kedeligere. Men da kommu-

nerne er i forandring, skal vi forhandle os frem til nogle reformer af de nuværende overenskomster, sagde Michael Ziegler, chefforhandler for KL og konservativ borgmester i Høje-Taastrup, i december forud for forhandlingerne.

Heller ikke Socialpædagogens formand, Benny Andersen, tror på konflikt.

– Vi går efter et forhandlingsresultat, der kan sikre reallønnen og sikre vores medlemmer rammer, der giver et bedre arbejdsmiljø og plads til deres faglighed. Og det tror jeg, vi kan nå. Men det kommer ikke af sig selv, og selvom der måske ikke er konflikt i luften, så er der nogle skarpe fronter på en række områder, konstaterer han her næsten midtvejs i forhandlingsforløbet (21. januar, *red.*).

## Stilhed efter storm

På FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, der hører under Sociologisk Institut på Københavns Universitet, følger arbejdsmarkedsforskerne Nana Wesley Hansen og Mikkel Mailand de offentlige OK-forhandlinger tæt. Og det arbejdsnotat, de lavede op til forhandlingernes start, bar titlen 'Stilhed efter storm'.

– Der er ikke noget, der tyder på en konflikt, som vi så det i 2013 med lærerkonflikten. Dels er det et valgår, vi går ind i, dels vil arbejdsgiverne understrege, som de sagde dengang, at det var en ekstraordinær situation, sagde Mikkel Mailand før forhandlingsstart.

I 'Stilhed efter storm' forudsiger de to FAOS-forskere, at forhandlingerne vil foregå efter det, de kalder 'perspektivscenariet': I den relativt smalle økonomiske ramme satser man i stedet på en udbygning af tryghed og velfærdsgoder, som pension, efteruddannelse og barsel og evt. nogle mere utraditionelle OK-tiltag, der sigter mod at styrke den danske model.

Som de fleste andre regner FAOS-forskerne med en treårig aftale. Det er ikke nok til store, væ-

## OK 2015

OK-forhandlingerne er på vej ind i den afgørende fase, og blandt de sværeste emner på bordet på det socialpædagogiske område er debatten om arbejdstidsreglerne på døgnområdet. Billederne til de to artikler om OK 2015 er derfor taget på et af de døgntilbud, der kan blive påvirket af evt. nye regler, botilbuddet Lyngtoften i Køge Kommune.



sentlige velfærdsforbedringer – man lang tid nok til at tage hul på forbedringer, der så siden kan udbygges. Og konflikten – den er der ikke udsigt til, lyder budet.

I skrivende stund er der da heller intet, der tyder på, at det ender i bulder og brag – foreløbig er det gået 'stille og roligt', konstaterer Nana Wesley Hansen fra FAOS:

– Men sådan er det jo i de her i sammenhænge – man sætter sig til bordet og er klar, men så er der en række tekniske ting og detaljer, der skal afklares, og så går der noget tid, inden man kommer i gang med de reelle snakke, siger hun.

### Krusninger og knaster

Kun to ting springer indtil nu i øjnene – som krusninger på overfladen, siger hun: Et lækket dokument på statens område om god arbejdsgiveradfærd, som både kredser om den tillidsdagsorden, der er på bordet, men også om nogle præstationsfremmende tiltag, og som har skabt lidt usikkerhed om retningen. Og så debatten om lærernes arbejdstid:

– Her er spørgsmålet, hvor hårdt lærerne har tænkt sig at gå efter deres krav på arbejdstidsområdet? Kravene har været lagt frem længe, men arbejdsgiverne har, som jeg ser det, meget svært ved at bevæge sig. De har mange muligheder for lokale løsninger, men jeg tror, at de er bange for, at det skrider. Lærerne er meget godt organiseret, og frygten fra arbejdsgiversiden er nok, at den enkelte skoleleder vil have svært ved at modstå presset – og så er man tilbage ved det gamle. Men

her er der brug for nogle imødegåelser af lærerne, siger Nana Wesley Hansen.

Rigtigt meget handler ved disse forhandlinger nemlig om at hele sårene fra sidste turbulente forhandling.

Men det betyder ikke, at der ikke er det, der i rigtig forhandler-jargon hedder knaster i forhandlingerne. Det er der både i de generelle forhandlinger og i organisationsforhandlingerne – altså fx KL's forhandlinger med Socialpædagogerne:

– Der er steder, hvor der er tale om svære forhandlinger. Det gælder fx arbejdstidsreglerne på jeres område, det gælder TR-beskyttelsen, og det gælder forhandlingerne om MED-systemet. Det betyder ikke, at der ikke kan nås et resultat – men det bliver noget af et arbejde, påpeger Nana Wesley Hansen.

### KL: Ny OK-struktur

Kommunerne er arbejdsgiver for mere end 80 pct. af Socialpædagogernes medlemmer, og i KL taler man først og fremmest om en overenskomstfornyelse på det, man kalder 'et samfundsøkonomisk forsvarligt niveau'. Og man ønsker sig færre og bredere overenskomster og et begyndende opbrud med den nuværende OK-struktur:

I dag er der mere end 100 overenskomster på det kommunale område, men 80 pct. af det kommunale personale ansat efter de 20 største overenskomster.

Og en evt. sammenskrivning vil ifølge kontorchef Nanna Abildstrøm ikke få den store indflydelse på det socialpædagogiske område:

Overenskomsterne er ofte lavet i nogle historiske sammenhænge og ud fra nogle forudsætninger, som er svære at oversætte til nutidige forhold, så der synes vi i KL, det er på tide af få opdateret strukturen

Nanna Abildstrøm,  
kontorchef, KL



Det er jo logisk nok, at arbejdsgiverne fx kan ønske sig forenklinger af reglerne. Men det er jo lige så logisk, at vores udgangspunkt er, at det ikke må være forenklinger for forenklingens skyld, og at det ikke må forringe hverken arbejdsmiljø eller faglighed

Benny Andersen, forbundsformand, Socialpædagogerne

– Her er der på nogle områder ustyrligt mange overenskomster i et broget tapet, der spænder fra en overenskomst for social- og sundhedspersonale med op mod 100.000 ansatte til en overenskomst, der dækker 12 buschauffører i Odense. Og der er flere grunde til, at vi har det ønske, siger Nanna Abildstrøm.

– Dels vil vi gerne skabe mulighed for et bedre ledelsesmæssigt og administrativt overblik – vi ønsker at gøre det lettere for den enkelte leder at have overblik over de aftaler, der gælder for de medarbejdere, man leder.

– Dels er der rigtige mange ting, der forandrer sig – mange institutioner og tilbud, der ændrer struktur. En folkeskole er udefra set jo stadig en skole, men der sker i disse tider rigtigt mange bevægelser og omlægninger på skolerne. På samme måde er der omlægninger på fx døgninstitutionerne, der betyder nye jobprofiler og arbejdsformer, siger Nanna Abildstrøm.

– Endelig handler det også om, at vi med bredere overenskomster kan gøre noget for de mange deltidsansatte, der er på specielt FOA's område. Der er fx mange medhjælpere på deltid i daginstitutionerne, som også tit har køkken- og rengøringsansatte på deltid. Hvis vi kunne gå på tværs af de nuværende overenskomster, kunne det skabe nogle muligheder for heltidsansættelser, hvor den ansatte havde flere funktioner. Men jeg ved godt, at situationen på jeres område er ganske anderledes, siger Nanna Abildstrøm.

### Overhalet?

Hun peger på, at det for KL handler om at modernisere OK-strukturen, som er blevet overhalet inden om af lovgivningen, der styrer det offentlige område.

– Som strukturen er nu, er overenskomsterne fx bundet op på funktioner, der hænger sammen med forskellige paragraffer i serviceloven – og det betyder, at vi også på det pædagogiske område kommer i klemme og står med noget rod, når serviceloven fx laves om. Og på fx rengøringsområdet er der tre forskellige overenskomster afhængigt af, om man gør rent på et rådhus, et plejehjem eller i borgerens eget hjem, siger Nanna Abildstrøm.

– Overenskomsterne er ofte lavet i nogle historiske sammenhænge og ud fra nogle forudsætninger, som er svære at oversætte til nutidige forhold, så der synes vi i KL, det er på tide af få opdateret strukturen. Men som sagt: Det får ikke den store direkte effekt for Socialpædagogerne.

Socialpædagogernes formand Benny Andersen kan godt se en pointe i løbende at forny den måde, overenskomsterne er skruet sammen på.

– Vi er som lønmodtagere da også tjent med, at aftalerne tager afsæt i virkeligheden. Men det skal gøres på en måde, hvor det er fagligheden og kvaliteten i arbejdet, der er i fokus. Det skal ikke bare gøres, fordi det er administrativt eller økonomisk belejligt. Tværfagligt samarbejde er en god ting, og jeg synes, at vi udviser stor fleksibilitet på vores arbejdspladser – og jeg har svært ved at se fordelene i at røre det hele sammen i én stor gryderet. Overenskomster handler jo også om at få det bedste ud af hver faggruppe ved at lave nogle aftaler, der gør det muligt at arbejde på vilkår, der sikrer maksimalt fagligt udbytte, siger Benny Andersen.

### Modvind om MED

MED-systemet og TR-beskyttelsen er to andre stridsfelter, som Nana Wesley Hansen på FAOS peger på som 'knaster', og ved OK-forhandlingerne i 2013 fór KL hårdt frem i forhold til fx TR-beskyttelsen. Denne gang er sprogbrugen opblødt, men modsætningerne består, påpeger FAOS-forskeren:

– Når det handler om MED-systemet, er begge sider sådan set ude på at styrke MED-samarbejdet – men meget uenige om, hvordan det skal gøres, konstaterer Nana Wesley Hansen:

KL vil have færre organisationsrepræsentanter med ved bordet, når man laver de lokale MED-aftaler, og have uddannelsesmidlerne lagt ud lokalt. 'Centrale regler skabt med udgangspunkt i mistillid skal fjernes, og de centrale parters kontrol af lokale MED-aftaler skal ophøre', hedder det i KL's krav.

Lønmodtagersiden derimod vil have tidligere inddragelse af medarbejderne og have afsat den nødvendige tid til MED-arbejdet. Det sidste skal bl.a. ses i lyset af det pres, som TR'er og MED-

### Følg med i OK-opløbet

Forhandlingerne om OK 2015 skal være afsluttet med udgangen af februar – det sidste møde med KL er 28. februar og med regionerne 2. marts. De aftaler, man så efter al sandsynlighed er nået frem til, sendes herefter til urafstemning blandt forbundets medlemmer sammen med informationsmateriale om resultatet af forhandlingerne. Den 11. marts afholdes et TR-stormøde med debat om resultatet. Afstemningen slutter den 29. marts, og resultatet offentliggøres den 31. marts.

Følg med i OK-forløbet på [www.sl.dk/ok2015](http://www.sl.dk/ok2015) samt på forbundsformand Benny Andersens facebookside: [www.facebook.com/forbundsformand](http://www.facebook.com/forbundsformand)

repræsentanter er under i de store kommuner, hvor tilbuddene ofte er spredt over et større geografisk område.

– Så man har helt forskellige tilgange til det – og ude lokalt er der også store forskelle på, hvordan samarbejdet spinder af. Derfor er det også svært at vurdere, hvordan det kan landes, siger Nana Wesley Hansen.

Når det gælder TR-området, har KL igen – som i 2013 – ønsker om at begrænse antallet af tillidsvalgte. Denne gang er formuleringen dog blødt noget op: 'Omfanget af beskyttede medarbejdere skal tilpasses', hedder det fra KL.

– Her sender man et dobbelt signal: På den ene side er man glad for TR-institutionen – på den anden side vil man begrænse den, konstaterer Nana Wesley Hansen.

Socialpædagogernes formand Benny Andersen finder det 'problematiske og uforståeligt', at arbejdsgiverne bliver ved med at stille forslag, der svækker TR-funktionen og MED-systemet:

– De skal da tværtimod styrkes. Det vil også være til arbejdsgivernes fordel, for en stærk TR og et solidt og tydeligt grundlag for samarbejdet mellem leder, TR og medarbejdere binder utroligt mange ting sammen på en arbejdsplads. Og det samme gør sig gældende, når det handler om MED-systemet. Vi er da parate til at se på, hvordan systemet kan forbedres, men det sker jo ikke ved at svække de faglige organisationer, der er MED-repræsentanternes bagland. Og hvis arbejdsgiverne gerne vil basere arbejdet på tillid, kunne de jo passende afsætte tid og plads til at inddrage medarbejderne og deres repræsentanter i bedre tid, siger han.

### Godt begyndt

I modsætning til OK 2013-forløbet, står lønmodtagersiden i denne omgang samlet i Forhandlingsfællesskabet – det har allerede haft en tydelig effekt, påpeger Nana Wesley Hansen:

– Det første tegn har været, at lønmodtagersiden er lykkedes med noget denne gang, som ikke lykkedes i 2013: Man står sammen om fælles lønkrav, og om, at der afsættes midler til supplerende finansiering af et uddannelsesløft, 'Fra ufaglært til faglært' som compensation til de lavtlønnede. Om det så får yderligere effekt, ja, det må vi jo se senere i forhandlingsforløbet, hvor det kan få betydning af stå mange sammen. Men der er ikke vilje til konflikt hos nogen af parterne, det tror jeg ikke, siger hun.

Socialpædagogernes formand noterer sig, at forhandlingerne er kommet godt i gang, og han er fortsat optimist i forhold til at nå et godt samlet resultat:



– Det er jo logisk nok, at arbejdsgiverne fx kan ønske sig forenklinger af reglerne. Men det er jo lige så logisk, at vores udgangspunkt er, at det ikke må være forenklinger for forenklingens skyld, og at det ikke må forringe hverken arbejdsmiljø eller faglighed. Ingen af os har da nogen som helst interesse i at skabe mere ugunstige vilkår, dårligere kvalitet eller at gøre de offentlige arbejdspladser mindre attraktive, siger Benny Andersen.

– Vores udgangspunkt har været, at vi skal have en overenskomsttale på vores område, der understøtter den socialpædagogiske faglighed og dermed bedst muligt sikrer kvaliteten i det arbejde, vores medlemmer yder. Og det kan arbejdsgiverne vel næppe være uenige i, siger Benny Andersen. ■



# Tid til et ok arbejdsliv

KL vil have enklere og ens arbejdstidsregler på døgnområdet og vil af med 37/3-reglen. Men nye regler må ikke gå ud over arbejdsmiljø, faglighed og sammenhængen mellem arbejds- og privatliv, lyder det fra lederne og forbundsformanden i Socialpædagogerne

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk  
Foto: Søren Kjeldgaard

Det afgørende for os er, at vi finder en løsning, der på én gang tager hensyn til socialpædagogernes arbejdsmiljø og familieliv samtidig med, at reglerne forbedrer mulighederne for at løse de opgaver, socialpædagogerne udfører hver eneste dag

Benny Andersen, formand,  
Socialpædagogerne

Optimale rammer for en effektiv arbejdstidstiltælling og forenkling af arbejdstidsreglerne. Det lyder jo fint. Rammer, der 'giver ledere og medarbejdere mulighed for øget fokus på dialog, tillid og samarbejde frem for administration'. Jamen, det lyder da også godt. Men ikke desto mindre er disse formuleringer anslaget til det, der formodentlig bliver den allerstørste hurdle i organisationsforhandlingerne mellem KL og Socialpædagogerne.

KL er gået til forhandlingerne med krav om 'ensartede arbejdstidsregler på tværs af forskellige medarbejdergrupper' og 'enkler og mere smidige arbejdstidsregler'. Og så vil KL have afskaffet 37/3-reglen (se tekstboks) og have lavet en ny honorering for arbejde på skæve arbejdstider.

– Helt generelt ønsker vi enklere regler og mere ens regler. Her er 37/3 reglen særlig for det pædagogiske område i forhold til det store sundhedsområde. Derudover har 37/3-reglen nogle u hensigtsmæssigheder, som vi godt vil til livs. Og vi har særligt fokus på døgnområdet, fordi der på døgninstitutionerne mange steder sker ændringer, der bringer nye medarbejdergrupper som sosu'erne ind – ligesom pædagoger i stigende omfang bliver ansat på plejehjem og andre steder i ældresektoren, siger Nanna Abildstrøm, der er kontorchef KL med ansvar for de specielle overenskomster med organisationerne.

Hos Socialpædagogerne er formand Benny Andersen parat til at diskutere arbejdstidsregler – og han konstaterer, at det jo har ligget i kortene op til forhandlingerne:

– Vi er helt klar til at diskutere arbejdstidsregler. Og det er der ikke noget nyt i. Det gør vi faktisk ved hver eneste overenskomstforhandling. Og som en del af det overenskomstresultat, som medlemmerne med stort flertal sagde ja til i 2013, aftalte vi jo netop, at vi skal se på en harmonisering af reglerne. Og heri indgår naturligvis 37/3-ordningen. Det afgørende for os er, at vi finder en løsning, der tager hensyn til socialpædagogernes arbejdsmiljø og familieliv samtidig med, at reglerne forbedrer mulighederne for at løse de opgaver, socialpædagogerne udfører hver eneste dag, siger Benny Andersen.

## Tillid og/eller tryghed

På FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, på Københavns Universitet har arbejdsmarkedsforskerne Mikkel Mailand og Nana Wesley Hansen da også udpeget arbejdstidsområdet, som en af de hårde nysere i denne udgave af OK-forhandlingerne på det offentlige område. Og ifølge Nana Wesley Hansen prøver KL at argumentere ved at vende tillidsdagsordenen på hovedet:

– Hvis jeg forsøger at se det fra et arbejdsgiverperspektiv, så tror jeg, at de tænker: 'Giv dog de lokale parter lov til at aftale sig frem – der er ikke brug for så meget centralt aftalegrundlag'. De er ikke ude på at forringe arbejdsmiljøet, men på at skabe et større ledelsesrum. For arbejdsgiverne handler det også om, at man kan lægge arbejdsplaner uden at skulle manøvrere mellem alt for mange overordnede hensyn og blive overrasket over en eller anden regel, som gør tingene uventet dyrere. For det er jo et faktum, at arbejdstidsreglerne er koblet tæt sammen med lønudgifter, konstaterer hun.

*Hvordan bliver så balancen mellem arbejdstidskravene på den ene side og den her tillids- og indflydelsesdagsorden på den anden?*

– Ja, man kan jo konstatere, parterne har et noget forskelligartet syn på, hvordan tilliden skal udmøntes. KL vil ikke samarbejdssystemet til livs, det er ikke det, det handler om – men de vil have systemet løsnet op og taler om, at det skal være tillidsbaseret og ikke baseret på centrale regler.





For forbundene handler det om at sige: 'Hav nu tillid til at systemet – brug muligheden for at lave lokale aftaler i stedet for at fjerne tryghedsmekanismene', siger Nana Wesley Hansen.

### Albue- og ledelsesrum

I KL siger kontorchef Nanna Abildstrøm, at man har særligt fokus på døgnområdet, fordi 'der på døgninstitutionerne mange steder sker ændringer, der bringer nye medarbejdergrupper som sosu'erne ind' – ligesom pædagoger i stigende omfang bliver ansat på plejehjem og andre steder i ældresektoren.

*Men er det ikke her, at I som arbejdsgivere skulle bruge muligheden for at lave de lokale aftaler, der skal til for at løse opgaven?*

– Jo, det er én måde at angribe det på – men det er besværligt og ressourcekrævende. Tænk bare på, at vi nu i de to foregående OK-perioder har haft projekter, hvor vi har prøvet at finde løsninger, før vi nu begynder at forhandle om det. Det er store processer, og det kan være svært at håndtere for en døgninstitution. Så der synes vi i KL, at det er så stor en opgave, at vi tager det på vores kappe at finde en samlet løsning.

På FAOS har Nana Wesley Hansen en supplerende forklaring på, hvorfor arbejdsgiversiden presser på for at få ændret arbejdstidsreglerne nu:

– Arbejdstid har været et OK-emne meget længe – men det rykker nu, fordi arbejdsgiversiden denne gang står stærkt. Arbejdstiden er jo tæt koblet til løn og til hele tilrettelæggelsen af arbejdet, og dermed er det kædet tæt sammen med den effektiviseringsdagsorden, der er på alle de store velfærdsområder. Her vil de offentlige

arbejdsgivere gerne have mere ledelsesrum til at arbejdstilrettelægge, siger Nana Wesley Hansen – og nævner et lidt overset eksempel fra sidste OK-forhandling:

I ly af den altoverskyggende lærerkonflikt fik arbejdstidsreglerne rykket afgørende ved de arbejdstidsregler, der gælder for landets overlæger.

– Det var nærmest ikke omtalt, men for arbejdsgiverne var det noget af et gennembrud, og den vej vil de gerne videre af. Men når det er sagt, så er forholdene jo helt anderledes på det socialpædagogiske område. På sygehusområdet har man i et vist omfang kunnet flytte 'produktion' fra nat til dag, men det kan nok være sværere på jeres område, konstaterer Nana Wesley Hansen.

### Dem og os

Men er der så det store behov for at justere og lave om? Både og, mener formanden for Socialpædagogernes ledersektion, Birgitte Wold. Hun er til daglig leder af fire tilbud i Køge Kommune – et af dem er botilbuddet Lyngtoften, som altså er et af de døgntilbud, der er i skudlinjen, når det gælder arbejdstider:

Og med lederkasketten på kan hun godt se en pointe, når KL ønsker en harmonisering af reglerne:

– Der er mange regler og overenskomster at holde styr på på arbejdspladser med mange medarbejdere. Man kan så at sige have medarbejdere i samme lokale, som arbejder under ret forskellige regler og har forskellige rettigheder – og det kan være svært at håndtere.

– Det er ligesom med de grupper inden for Socialpædagogerne som fx værkstedsassistenterne, hvor det også er svært at forklare, hvorfor de ikke

Det er en udfordring med de lokale aftaler – og særligt, hvis der er tale om en lille gruppe, hvor én så ikke kan være med, fordi hendes eller hans forbund siger nej. Det skaber nogle snubletråde – både mellem medarbejderne og mellem dem og os som ledelse

Birgitte Wold, formand, Socialpædagogernes ledersektion



## Arbejdstiden er jo altså tæt koblet til løn og til hele tilrettelæggelsen af arbejdet, og dermed er det kædet tæt sammen med den effektiviseringsdagsorden, der er på alle de store velfærdsområder. Her vil de offentlige arbejdsgivere gerne have mere ledelsesrum

Nana Wesley Hansen, arbejdsmarkedsforsker, FAOS

har de samme pensionssatser osv. – det kan skabe sådan en 'dem og os'-stemning. Det tæller på den negative samarbejdskonto.

Men det skal ikke betyde, at man ofrer fagligheden bare for at få ensrettet reglerne, understreger hun:

– Man laver jo ikke regler, der gør det faglige niveau ringere – så har man jo ikke vundet noget. Og alle undersøgelser og erfaringer peger da også på, at medarbejdernes indflydelse på arbejdstiden er afgørende for både trivsel og for kvaliteten, siger Birgitte Wold.

### Grænser for kapitalisering

Socialpædagogernes formand peger også på den tætte sammenhæng mellem trivsel og indflydelse på egen arbejdstid:

– I den arbejdsmiljøundersøgelse, vi gennemførte sidste år, viste der sig en klokkeklar sammenhæng mellem de to ting: Jo mere indflydelse på egen arbejdstid, jo større trivsel. Og afsættet for den indflydelse er nogle grundregler – ikke mangel på regler. Ja, og så skal vi være fleksible og parate til at sætte borgernes behov i centrum. Og – helt ærligt – hvis ikke KL kan se, at vores medlemmer gør det til overmål, så er der da brug for nogle arbejdspladsbesøg, siger Benny Andersen

Nana Wesley Hansen fra FAOS peger også på, at sammenhængen med arbejdsmiljø og trivsel er central i 'handlen' mellem lønmodtager og arbejdsgiver:

– Som lønmodtager sælger man jo en arbejdstime for den og den løn. Og arbejder man nat eller på skæve tidspunkter, så stiger prisen. Og derfor er der på lønmodtagersiden også grænser for, hvad man vil sælge – grænser for, hvad man vil kapitalisere. Efter omlægningen af lærernes arbejdstid tales der meget om konsekvenserne for arbejdsmiljøet – og for socialpædagoger er der både arbejdsmiljø, familie/arbejdsliv-balance, sundhed og sikkert også noget fagligt fællesskab på spil, siger hun – og peger på, at der er ret vide rammer, når det gælder arbejdstider:

– Der er faktisk ikke ret meget lovgivning på arbejdstidsområdet i Danmark – der er nogle EU-regler om gennemsnitlig ugentlig arbejdstid og ugentlige fridøgn osv., men inden for de rammer er der et enormt stort rum for fleksibilitet. Og det betyder, at overenskomsterne er den eneste regulering. Det er her, man kan afgøre, hvem der skal gå i hvad for nogle vagter og hvor ofte, man kan gå i dem osv., siger Nana Wesley Hansen.

### Medarbejderne vil det

Men det er allerede nu muligt at lave lokale arbejdstidsaftaler – og er det ikke tilstrækkeligt

som redskab? Både og, mener ledersektionens formand:

– Der ligger nogle udfordringer for mig som leder, når det handler om de lokale arbejdstidsaftaler. Jeg har ikke haft problemer med Socialpædagogerne, men med andre forbund, der oplever ændringer i arbejdstidsaftalerne som forringelser af deres medlemmers vilkår, som de siger fra overfor. De siger kategorisk nej, fordi de vil beskytte deres medlemmer, fortæller Birgitte Wold.

– Men som leder oplever jeg, at det er *medarbejderne*, der vil lave de lokale aftaler for at kunne yde den bedst mulige faglige indsats. Og der har jeg det nogle gange sådan, at jeg må gå ind og sige: 'Er I sikre på, at det er en god idé med så mange timer i træk?', eller hvad det nu kan være. Det er indimellem som om, at medarbejderne glemmer sig selv, fordi de har så meget fokus på den faglige indsats. Og det kan skabe problemer – både i forhold til længden af vagterne og i forhold til hviletiden.

– Så det er en udfordring med de lokale aftaler – og særligt, hvis der er tale om en lille gruppe, hvor én så ikke kan være med, fordi hendes eller hans forbund siger nej. Det skaber nogle snubletråde – både mellem medarbejderne og mellem dem og os som ledelse, siger Birgitte Wold.

Socialpædagogernes formand Benny Andersen anerkender, at det lokale aftalearbejde ikke altid er let.

– Men alternativet er ikke en opløsning af de grundlæggende arbejdstidsregler. Det kan godt være, at KL ikke mener, at der er behov for et aftalegrundlag med en rygrad af regler, men en krop uden rygrad, ja, den har jo svært ved at holde sig oprejst. Selvfølgelig kan og skal vi have nogle fælles grundregler, der både kan beskytte lønmodtagerne og sikre borgerne kvalitet i tilbuddet, siger han.

### Uhensigtsmæssigheder

Det er som nævnt 37/3-reglen, der særligt står for skud – den skal væk, mener KL. Men Birgitte Wold ser ikke netop den regel som specielt problematisk:

– Mit indtryk er, at den ikke skaber problemer. Det er en regel og en forudsætning som så meget andet – den er kørt ind i et fast system og er en del af den arbejdsplan, der kører. Og det er altså ikke et emne, der fylder noget i vores lederforsamling.

*Men så bliver der jo også talt om, at der spekuleres i reglen, så vagter starter, før det giver mening, fordi det kan spare nogle penge...*

– Det kan jeg ikke genkende. På vores arbejdsplads planlægger vi efter løsningen af vores

### 37/3-reglen

Som den eneste faggruppe har socialpædagoger den såkaldte 37/3-regel, der betyder, at for hver gang en medarbejder på et døgn tilbud har arbejdet 37 timer i tjenester, der er begyndt efter kl. 14 og sluttet efter kl. 17, får man tre timers afspadsring.

Den anden store faggruppe, der arbejder på døgn tilbud, sosu-assistenterne, er organiseret i FOA, og får ligesom ansatte på sundhedsområdet i stedet et løntillæg for timerne mellem kl. 17 og 06. Sådan har det været siden 2002.

kerneopgave. Det er opgaven, der styrer – og det koster så, hvad det koster, siger Birgitte Wold.

I KL er Nanna Abildstrøm uenig – selvom lederne i Socialpædagogerne altså ikke mener, den udgør en reelt problem:

– Som jeg nævnte har reglen nogle uhensigtsmæssigheder. Der kan opstå diskussioner om, hvad der er det fagligt rigtige at gøre for borgerne, og hvad der er fordelagtigt for medarbejderne. Vi har en undersøgelse, hvor der rent faktisk er eksempler på, at en leder på en døgninstitution ønskede, at arbejdstiden skulle starte før kl. 14 – det var fagligt smart, for så ville pædagogerne være der, når børnene kom hjem fra skole – men hvor medarbejderne sagde nej, fordi de så ikke ville få gavn af 37/3-reglen. Og det er ikke i orden, hvis den slags hensyn kommer til at veje tungere end hensynet til borgerne og det tilbud, man fx giver de her børn, siger Nanna Abildstrøm

*Men når undersøgelser viser og socialpædagoger peger på, at frihed er vigtigt for både sammenhængen mellem arbejds- og privatliv og for arbejdsmiljøet, hvordan har KL så tænkt, at der skal kompenseres for skæve arbejdstider? Skal det bare være i kroner og øre?*

– Der vil vi som arbejdsgivere helst lade det være en ledelsesmæssig beslutning, som man må træffe ud fra rekrutteringssituationen og efter medarbejdernes ønske. Vi kan se, at på ældreområdet har de ekstra kroner betydet mest for de ansatte – måske er det anderledes for socialpædagoger.

*Men har man så alligevel ikke placeret ansvaret lokalt – eller tænker KL, at det skal være på kommunalt plan, man skal tage stilling?*

– Det vil vi overlade til kommunerne at træffe beslutning om ud fra de lokale forhold og behov, siger Nanna Abildstrøm.

### Arbejdstid over tid

Formanden for lederne hos Socialpædagogerne er skeptisk. Hun mener, at det både vil vække modstand og være uklogt at veksle friheden lige over til penge:

– Det vil skabe utilfredshed, for når man har skiftende arbejdstider, er afspadseringen meget værd. Det giver en frihed som for rigtig mange betyder, at de trods arbejdstiderne kan skabe sammenhæng i privat- og familielivet. Og det tror jeg, de fleste vil prioritere – med mindre der er tale om en klækkelig godtgørelse – og det ligger vel ikke lige i kortene, konstaterer Birgitte Wold.

Hun tror ikke, at det nogensinde kommer til en fuldstændig harmonisering af arbejdstidsreglerne – dertil en forholdene for forskellige fra arbejdsplads



til arbejdsplads og fra borgergruppe til borgergruppe. Men det skræmmer hende heller ikke:

– Vi er som ledere vant til at agere i forskelligheden og i de forskellige overenskomster og regler, der er i dag. Det fungerer – og når det ikke gør, så laver vi lokale aftaler. Det er vores opgave som ledere – og den kan vi godt håndtere, siger Birgitte Wold.

Forbundsformand Benny Andersen ser heller ikke en harmonisering som noget afgørende:

– Det vigtigste er ordentlige arbejdsvilkår for socialpædagoger, for man kan ikke levere det optimale over tid, hvis man ikke har ordentlige arbejdsforhold. Arbejdstidsregler handler jo ikke kun om at få skemaet til at gå op den næste måned – det handler om sammenhæng og holdbarhed i et helt arbejdsliv for vores medlemmer, og om nærvær og fagligt beredskab for de borgere, det hele handler om, siger han. ■

## SERVICELOV

# Hørings svar sender minister i tænkeboks

**Ændringer af serviceloven sat på stand by. 'Vigtigt at bevare intentionerne om, at kommunerne skal give borgerne en individuel service', siger Socialpædagogernes formand**

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk

Illustration: Gitte Skov

**D**agen efter, at socialminister Manu Sareen (R) havde modtaget alle høringssvarene fra bl.a. Socialpædagogerne og handicaporganisationerne, valgte han at trække et meget udskældt lovforslag om ændringer af serviceloven.

Til dr.dk begrundede Manu Sareen den 20. januar, hvorfor han har trukket lovforslaget.

– Jeg har valgt at lytte til de høringssvar, der er kommet. De er ret kritiske og siger, at det ikke er den måde, man ønsker et lovforslag skruet sammen på.

Socialministeren mødes senere på måneden med ordførerne fra de andre partier for at se på de forskellige kritikpunkter, der er rejst i høringssvarene.

Hos Socialpædagogerne er man spændt på, hvad der kommer med i et nyt lovforslag. Nu ligger bolden hos socialministeren, som formand Benny Andersen udtrykker det.

– Hvis det er for at gøre tingene bedre, er det godt. Man har jo en høringssvarfase for at opkvalificere de politiske beslutninger.

Helt grundlæggende er Socialpædagogerne enig med socialministeren i, at der er brug for at ændre serviceloven på nogle afgørende punkter.

– Vi har længe peget på, at indsatsen ofte falder på et alt for sent tidspunkt i forhold til mennesker, der er udsatte, siger Benny Andersen.

Formanden håber, at det nye lovforslag vil sætte borgerne i fokus.

– Intentionerne om, at kommunerne skal forpligtes til at give borgerne en individuel service, er der stadig brug for, og det går jeg ud fra, at både socialministeren og Folketinget fortsat synes er vigtigt at få gennemført. Ellers er der ingen grund til at sætte gang i en lovændring, siger Benny Andersen.

Socialministeren havde ved dette blads deadline endnu ikke tilkendegivet, hvad der skal tages ud eller sættes ind i et nyt lovforslag.

Socialpædagogerne foreslår i sit høringssvar bl.a., at de handicappolitiske grundprincipper om kompensation og ligebehandling skrives ind i formålsparagraffen i den nye lov, så den handicappede også fremover er sikret ret til en hjælp, der er med til at kompensere handicappet, og som i videst muligt omfang ligestiller den handicappede med andre borgere.

## Knæfald for KL

Det var i økonomiaftalen mellem KL og Finansministeriet, at det blev besluttet at ændre servicelovens bestemmelser for voksne.

LEV er blandt de organisationer, som har været meget kritisk over for de foreslåede ændringer af serviceloven, og i Socialpædagogen den 16. januar skrev formanden Sytter Kristensen, at hovedformålet med en ændring af serviceloven er, 'at give kommunerne betydelig større handle- og prioriteringsfrihed på handicapområdet'. Til DR Nyheder kaldte hun den 9. december ændringerne af serviceloven for 'et absurd og ensidigt knæfald for KL's krav om større handlefrihed i kommunerne'.

Stor tilfredshed er der derfor også hos en del interesseorganisationer over, at socialministeren trækker forslaget og går i tænkeboks, inden han kommer med et nyt lovforslag.

Det er usædvanligt, at en minister vælger at trække et lovforslag tilbage, efter at det har været til høring, og derfor har enkelte medier koblet det til valgkamp.



## Diskuter på facebook

### Hvad er vigtigst i en ny servicelov?

Socialministeren går i tænkeboks med ændringsforslag til serviceloven. Hvad er efter din mening det vigtigste at ændre i loven – og hvad skal bevares?

Deltag i debatten på facebook / se hvordan på [www.sl.dk/facebook](http://www.sl.dk/facebook)

– Det er selvfølgelig nærliggende at tale om valgkamp, men det afgørende er, at ministeren har lyttet til os, og vi er mange organisationer, der har sendt høringsvar. Det er måske kun første runde, men fokus skal nu være på at få en konstruktiv dialog, hvor vi arbejder på en forenkling med udgangspunkt i en reel inddragelse af de berørte. Det glæder vi os meget til, siger Thorkild Olesen, formand for Danske Handicaporganisationer.

### Tre nye grupper

Lovforslaget, som nu er trukket, indeholder to væsentlige ændringer af serviceloven.

Den ene er, at voksne personer, som søger om hjælp efter serviceloven, bliver inddelt i tre grupper efter graden af deres behov for hjælp. Og det vil være afgørende for den hjælp, man kan få, hvilken gruppe, man bliver placeret i.

Gruppe 1 omfatter personer med lettere funktionsned sættelser eller lettere sociale problemer, og personer, som er i fare for at udvikle lettere funktionsned sættelser eller lettere sociale problemer.

Gruppe 2 omfatter personer, der har få, afgrænsede og relativt enkle hjælpebehov med henblik på hjælpemidler og forbrugsgoder, herunder hjemmehjælp. Af bemærkningerne fremgår det, at hjælpen formentlig ikke omfatter socialpædagogisk støtte.

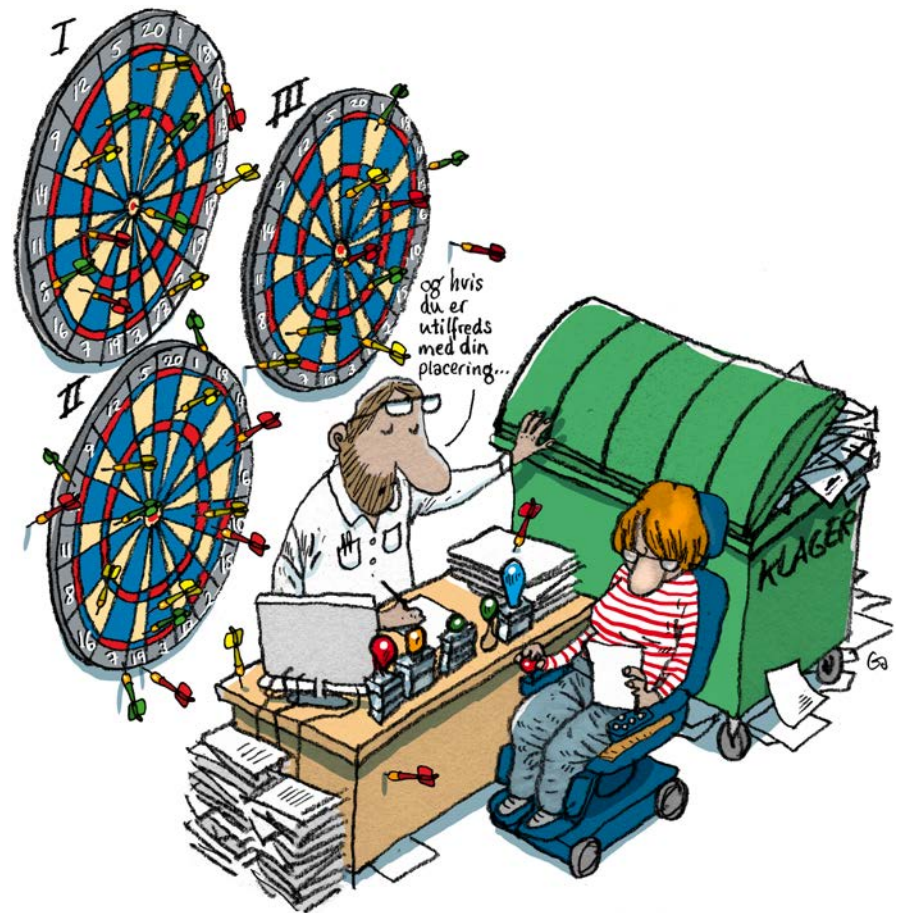
Gruppe 3 omfatter personer med betydelig og/eller varige funktionsned sættelser eller særlige sociale problemer.

– Det er positivt med den nye målgruppeinddeling, fordi en ny gruppe borgere får mulighed for tidligere og forebyggende tilbud efter serviceloven, og fordi tilbuddene til de borgere, der har de største behov, bliver mere målrettede med reglerne om udredning og handleplaner, siger Benny Andersen.

Andre organisationer er mere skeptiske over for gruppeinddelingen. Bl.a. Spastikerforeningen.

– Det er uhørt, at borgere skal deles op og sættes i bås på den måde – og så tilmed fratages muligheden for at klage over, hvilken bås man er placeret i, siger direktør i Spastikerforeningen Mogens Wiederholt.

Socialpædagerne deler samme bekymring over, at lovforslaget indeholder en bestemmelse om, at personer ikke kan klage over at blive placeret i en bestemt målgruppe.



– Det kan give problemer i forhold til folks retssikkerhed, og det er derfor utrolig vigtigt, at målgruppeplaceringen sker med stor omhu – og ikke på den enkelte sagsbehandlers bord. Det må ikke være tilfældigt, om en borger havner i målgruppe 1 eller 3 – afhængig af, hvor man bor, eller hvilken sagsbehandler man har. Og det skal kunne prøves via klage- og ankesystemet, siger Benny Andersen.

### Ret til et dagligt miljøskifte

En anden væsentlig ændring er, at en række tilbud, som i dag er selvstændige med egen paragraf i serviceloven, slås sammen i en såkaldt tilbudsvifte. Det drejer sig bl.a. om beskyttet beskæftigelse og samværstilbud.

I dag har den handicappede ret til specifikke tilbud som fx beskyttet beskæftigelse og samvær- og aktivitetstilbud. I lovforslaget får kommunerne mulighed for frit at vurdere de tilbud, som skal indgå i pakken til den enkelte person.

Det er Socialpædagerne uenige i og skriver i sit høringsvar, at borgere, der er i målgruppen for ydelser efter serviceloven, skal have ret til et dagligt miljøskifte i form af et beskæftigelsestilbud eller et aktivitets- og samværstilbud, og at det bør være en grundlæggende præmis, at bolig og støtte adskilles.

– Et miljøskifte er en del af den indsats, som er nødvendig for, at borgeren kan udvikle sig, og vi skal sikre, at mennesker – uanset hvor store vanskeligheder og handicap, de har – oplever et miljøskifte og får oplevelser i deres hverdag. Og vi skal sikre kvaliteten i den socialpædagogiske indsats, siger Benny Andersen. ■

## AKUTTLIBUD

# De ved vi er her for dem

Hurtig hjælp er dobbelt hjælp, mener de i Esbjerg, hvor psykisk sårbare kan gå lige ind fra gaden og få akut hjælp hos Fønix' akuttilbud, der i snit har 500-600 henvendelser om måneden. Alle ansatte er uddannet i narrativ samtalepraksis

Af Birgit Søes Rasmussen  
Foto: Ole Joern / Red Star

Der er en em af hygge i den rummelige patri-  
ciervilla i hjertet af Esbjerg, hvor døren er  
åben på alle tider af døgnet og året rundt for  
byens sårbare eksistenser. Om du er håbløst forpint  
af kærestesorg, har en stor sorg efter et dødsfald og  
lige har brug for at læsse af for at komme videre i  
dit liv, eller om du hører stemmer og går på kanten  
af en indlæggelse, er du lige velkommen.

I døren bliver du mødt af en venlig medarbej-  
der, som byder på kaffe og et lyttende øre i stuen  
ud mod gaden. Der er tændt levende lys, og du  
kan slå dig ned i hyggekrøgen i en blød lænestol,  
eller I kan sidde ved spisebordet.

Ud over samtaler tilbyder Fønix også en seng  
at sove i på førstesalen, der er indrettet med fire  
værelser. Det kan være for en enkelt nat eller flere.  
I fryseren er der færdigretter.

Har en borger brug for Nada øre-akupunktur  
for at falde til ro, er flere af medarbejderne uddan-  
net i denne teknik. Lysterapi til vinterdepressive  
kan huset også tilbyde.

I langt de fleste tilfælde tager de 15 ansatte,  
heraf tre socialpædagoger, altid udgangspunkt i  
den enkeltes behov.

For at benytte Fønix' akuttilbud skal borgeren  
være bosiddende i Esbjerg Kommune og være  
fyldt 18 år. Kontakten kan foregå ved personligt  
fremmøde, telefonisk eller via sms.

## Sparer indlæggelser

Bare det, at Fønix er i byen og altid har åbne  
døre, har ifølge socialpædagog Danni Madsen  
stor betydning for mange psykisk sårbare.

– Nogle besøger os for at få en rundvisning  
og for at se, hvem vi er. Måske kommer de ikke  
igen, men bare det at vide, at vi er her 24/7 giver  
en trykthed, og det er nok for dem, siger Danni  
Madsen.

Han og kollegaen Kirsten Hansen, som også er  
socialpædagog, er begge overbeviste om, at den  
hurtige hjælp sparer en del indlæggelser til gavn  
for både psykisk sårbare og de offentlige kasser.

– Flere har sagt til mig, at de har undgået  
indlæggelse ved at kontakte os. Jo bedre borgerne  
kender sig selv og deres mønstre, jo bedre bliver  
de til at kontakte os i god tid, inden de får det så  
skidt, at de skal indlægges. Så kan det hjælpe at  
tale med os og måske supplere med en overnat-  
ning eller to, forklarer Kirsten Hansen.

Det sker også, at byens psykiatriske sygehus  
har en patient, som ikke mere skal være indlagt,  
men som ikke er 100 pct. klar til at komme hjem,  
hvorefter Fønix tager over med en overnatning i  
rolige og trygge omgivelser, inden borgeren igen  
er klar til at være derhjemme.

– Vi kan supplere med en snak om, hvad der  
skal til, for at borgeren kan være i eget hjem. For  
nogle kan det fx være en hjælp, at vi i en kort  
periode ringer hver aften kl. 20 til en snak om,  
hvordan det går. Eller vi kan aftale at komme på  
besøg hos borgeren et par gange om ugen, forklar-  
er Danni Madsen.

## Mindst mulig indgriben

Fønix slog dørene op i januar 2010. Ud over de tre  
socialpædagoger tæller staben socialrådgivere,  
social- og sundhedsassistenter samt en misbrugs-  
vejleder. De supplerer hinandens specialkompe-  
tencer. Socialrådgiverne fungerer fx primært som  
case managers med tråde ud til mange forskellige  
samarbejdspartnere, som de skal kunne komme i  
kontakt med. Derfor arbejder de i dagvagt, mens  
socialpædagogerne for det meste arbejder i aften-,  
natte- og weekendvagter.

Arbejdet er organiseret i team, som sikrer, at  
der altid er to på vagt til at tage sig af kontakten  
med borgerne.

Det overordnede formål er at gøre borgeren  
mest mulig selvhjulpent med mindst mulig  
indgriben, så borgeren så vidt muligt kan leve





et selvstændigt liv, forblive i eget hjem og undgå eventuelle indlæggelser.

– Vi må ikke skubbe borgeren længere ind i systemet. Det er jo at gøre dem en bjørnetjeneste. Vi skal vende dem i døren, hvis det er muligt. Altid med en besked om, at de er velkomne til at kontakte os igen, hvis det kniber. Andre har brug for mange samtaler for at komme på fode igen, forklarer Danni Madsen.

### Distance giver råderum

Ved hjælp af narrativ samtalepraksis forsøger han at guide borgeren frem til 'det hak i asfalten, som gør, at blomsten kan vokse frem', som han udtrykker det.

– Vi møder mange mennesker, som har været i systemet i så mange år, at de er begyndt at opfatte sig selv som synonym med deres diagnose af fx angst, depression eller skizofreni. I det narrative bruger vi eksternaliserende sprogbrug for at løsrive dem fra denne opfattelse. Du er ikke din angst, men du har angst, som du kan overkomme, hvilket også hænger sammen med recovery-tilgangen, som vi praktiserer. Jo mere, vi kan løsrive borgerne fra problemet, desto mere distance kan de skabe til det, hvilket giver et meget større rå-

derum til at arbejde med det problem, der plager dem, forklarer Danni Madsen.

– Når en borger siger, at hun altid bare er så depressiv og trist, gælder det om at finde ud af, hvor i hendes liv hun ikke har været det, og hvor hun hentede ressourcerne fra. At det ikke altid har været sådan giver håb om, at ressourcerne kan findes frem igen.

Kirsten Hansen tilføjer, at det drejer sig om at hjælpe borgeren med at udfolde sin helt specielle historie, som hun måske ikke selv har lagt mærke til, at hun har. I denne proces anvendes det såkaldte positionskort, der er blandt redskaberne i narrativ praksis. Der bliver sat navn på problemerne, og man ser på, hvad der ligger bag specifikke handlinger for at bevidstgøre borgeren om hendes handlingsmønstre og give hende nye og mere hensigtsmæssige handlingsmuligheder.

### Anonymitet

Ingen afvises i Fønix, men en borger kan være så udadreagerende, påvirket af alkohol eller stoffer, psykotisk eller selvmordstruet, at man må henvise til en samarbejdspartner.

Som udgangspunkt slippes ingen, før andre har taget over, hvor det er nødvendigt. En del har som allerede nævnt kun brug for et lyttende øre og en enkelt snak for at få læsset af, andre er i længere narrative samtaleforløb, og en del har brug for en koordinerende indsats for at få skabt en bæredygtig plan.

Borgerne kan henvende sig anonymt og uden nogen som helst form for registrering. Meget få ønsker dog anonymitet. Men muligheden skal være der, mener Danni Madsen.

– Nogle er bange for, at registreringen havner i forkerte hænder og kan skade dem på et senere tidspunkt i deres liv. Vi registrerer udelukkende, hvad der er relevant, fx hvad samtalen har handlet om, så vi på et senere tidspunkt kan tage tråden op igen. Og hvis noget skal koordineres, kan det også være en hjælp. Registreringen foregår altid med borgerens samtykke.

Bag de 500-600 månedlige henvendelser gemmer der sig en bred vifte af mennesker i alle aldre og fra alle sociale lag med en lille overvægt af kvinder, og der er såvel gengangere som mennesker, der henvender sig for første gang.

Fønix har også henvendelser fra pårørende, som har brug for at få talt vanskelige følelser igennem i forbindelse med deres psykisk sårbare familiemedlem. Eller de beder om råd til at håndtere en situation, som de er usikre på. Det kan fx være et spørgsmål om, hvorvidt de skal kontakte lægen eller Fønix, hvis deres familiemedlem bliver sygt.

## DE VIL MIG, NÅR JEG VIL MIG SELV ALLERMINDST

*Anonym kvinde, 21 år*

– Medarbejderne på Fønix har givet mig troen på, at jeg sagtens kan, og de er heller ikke blege for at give mig et velmenende spark bagi.

Kvinden har diagnosen paranoid skizofren og har været indlagt det meste af et år på børne- og ungepsykiatrisk afdeling, inden hun blev rask nok til at komme hjem. Afdelingen anbefalede hende at kontakte Fønix. Herigennem har hun fået ro og styrke til at vende tilbage til et fuldtidsjob som social- og sundhedsassistent. Samtalerne i Fønix har også lært hende at sige til og fra.

– Det er ildsjæle, der arbejder her. De vil mig, når jeg vil mig selv allermindst, og det er guld værd for mig. Mine behov kommer altid først, og intet er for stort eller småt til at tage med på Fønix.

Psykiske lidelser er stadig et tabu mange steder, og derfor er borgeren nu frivillig hos Psykinfo som Ung Ambassadør. Her holder hun foredrag om sin vej tilbage til livet og deltager på festivaler landet over for at fortælle om sin sygdom.

– Jeg plejer altid at sige: 'Græsset kan godt være lidt grønnere på den anden side, men det bliver dit eget også, hvis du vander det'. Der er ingen, der kan se på mig, at jeg har paranoid skizofreni. Derfor er det så vigtigt, at vi snakker højt om det.

Kvinden overnatter engang imellem på Fønix, når hun har brug for, at der er nogle, der passer på hende. Hun vælger hellere Fønix end Psykiatrisk Akutmodtagelse, da hun oftere har brug for nærvær og nogle at snakke med end medicin.





Socialpædagogerne arbejder som nævnt primært i aften-, natte- og weekendvagter – og det skyldes også borgernes 'døgnrytme':

– Mange af borgerne har tilknytning til andet regi i dagtimerne, men når de steder lukker ned, kan de stå med et behov for en samtale, forklarer Kirsten Hansen.

En typisk arbejdsdag findes ikke i Fønix, men de to socialpædagoger trives med det uvisse og spændingen i, hvad dagen bringer. Dagen kan starte meget stille, men pludselig bimler og bamler telefonerne, og folk strømmer ind ad døren.

Begge fremhæver de en høj grad af metodefrihed i jobbet og opbakning til at tænke ud af boksen. Det kan fx handle om at tage til stranden og tage snakken dér med en rastløs borger.

### Fra projekt til fast tilbud

Fønix startede for godt fem år siden som et projekt med satspuljemidler. De seneste to år har politikerne i Esbjerg Kommune bevilget udviklingsmidler til huset. Sidste år besluttede byrådet en ny bevilling fra 2015 og fire år frem.

Forsøgsperioden er evalueret og beskrevet af konsulentvirksomheden Niras, som konkluderer, at Fønix, ud over de åbenlyse menneskelige fordele, også bidrager til økonomiske besparelser, idet borgeren med hjælp og støtte fra Fønix kan forblive i egen bolig, evt. med bostøtte, frem for at skulle bo på døgnbemandede botilbud. Niras peger desuden på, at Fønix kan være et alternativ til bostøtte, forebygger, at kriser udvikler sig, forebygger unødvendige omsorgsindlæggelser, fastholder borgere i uddannelse og arbejde og bidrager til en mere effektiv og koordineret indsats.

Esbjerg og syv andre kommuner har været med i forsøg med akuttilbud til psykisk sårbare

ved hjælp af satspuljemidler. Ud over Esbjerg har Holbæk, Fåborg-Midtfyn og Lyngby-Taarbæk valgt at fortsætte efter forsøgsperioden.

Socialminister Manu Sareen (R) har udbudt godt 20 mio. kr. til udbredelse af sociale akuttilbud til mennesker med en psykisk lidelse. Formålet er, at borgerne kan opretholde et trygt liv i egen bolig. Kommunerne Greve, Gladsaxe, Vesthimmerland, Haderslev, Skive, Jammerbugt, Nyborg og Fredericia har fået del i puljemidlerne i perioden 2014-17. ■

## DET HELE BLEV BARE FOR MEGET

*Anonym mand, 54 år*

– Det hele blev bare for meget, men jeg vidste heldigvis, hvor jeg skulle søge hjælp. Jeg var rigtig bange og havde bare brug for nogle at snakke med, lidt fred og ro og et sted at sove, der ikke var derhjemme.

Borgeren er tørlagt alkoholiker, har lidt af angst og depression og har flere gange gjort brug af Fønix' akuttilbud. Derfor var han ikke i tvivl om, hvor han skulle søge hjælp, da det hele pludselig blev for svært at håndtere på egen hånd.

Han har brugt stedet i flere forskellige sammenhænge – både da han blev ramt af angst i forbindelse med sygdom i den nærmeste familie, og da han blev konfronteret med nogle knap så rare spøgelses fra fortiden.

– Jeg ved jo godt, at det er mig, der skal gøre arbejdet, men når det hele ramler, er det rart, at der er nogle gode mennesker, der kan hjælpe mig. Jeg ved ikke, hvordan jeg skulle have klaret det uden personalet på Fønix. De har lært mig at sortere i de oplevelser, jeg helst ville have været foruden, at acceptere, at de er en del af mig, og at gemme dem væk, så jeg kan leve mit liv.

I dag har borgeren det godt til trods for de udfordringer, livet stadig bringer. Han har affundet sig med sin fortid og bruger nu kræfterne på at holde foredrag om depression, angst, alkoholisme og det at finde sig selv i det.

## MAGTANVENDELSER

# En halv million til forebyggelse

**Færre konflikter og mindre fysisk magt. Det skulle gerne blive resultatet af to metoder, der med støtte fra Socialministeriet skal afprøves på socialpsykiatriske botilbud i Sæby, København og Aarhus**

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

**H**vad skal der til for at undgå, at netop 'Kirsten' bliver vred og slår efter personalet? Det spørgsmål vil det socialpsykiatriske botilbud Mariested i Frederikshavn prøve at finde svar på med midler fra Socialministeriet.

– Målet er at få lavet en 'drejebog' til forebyggelse og reduktion af magtanvendelser overfor de syv af i alt 44 beboere på Mariested, der bruger vold som udtryksform og kan have en meget udadreagerende adfærd.

Det handler om at blive bedre til at aflæse deres signaler, så vi som personale fx ved, hvornår vi skal trække os væk, hvornår vi fx skal tilbyde en kop kaffe, og hvornår det er tid til at følge beboeren ind i hans eller hendes egen lejlighed, siger Else Kreutz, der er leder af Mariested.

## **FIT og Low arousal**

Botilbuddet har fået forhåndstilsagn om en bevilling på knap 200.000 kr., der skal bruges til at sende både personale og beboere på kursus i metoderne low arousal og FIT – men de sidste detaljer i ansøgningen mangler at falde helt på plads, før bevillingen går endeligt igennem.

– I 2014 havde vi omkring 50 tilfælde, hvor en beboer reagerede meget udadrettet. I nogle tilfælde medførte det magtanvendelser over for beboeren, i andre trak personalet sig væk, og i nogle tilfælde var der vold mod personalet. Og bare ét tilfælde af vold mod personalet er et for meget. Derfor vil vi meget gerne afprøve nye metoder til

yderligere forebyggelse, siger Else Kreutz.

Ud over Mariested skal også botilbud i København og Aarhus afprøve de to metoder low arousal og FIT. Low arousal handler lidt forenklet om at anvende en ikke-konfronterende tilgang til problemskabende adfærd, mens FIT er en analysemodel, der forenklet sagt bruges til at afdække, hvad der skaber konflikter – og indrette behandlingen efter det. FIT står for Feedback Informed Treatment.

– Det er en del af metoden, at brugerne så vidt muligt skal inddrages. Fx har 'Kirsten' det i nogle perioder så godt, at hun selv vil være i stand til at komme med forslag til, hvordan vi kan forebygge udadreagerende adfærd i de perioder, hvor hun har det dårligt, siger Else Kreutz.

Andre udadreagerende borgere vil efter Else Kreutz vurdering ikke være i stand til selv at komme med forslag, men projektet inddrager også borgere, der ikke selv har en udadreagerende adfærd.

– Og de vil måske nemmere end personalet kunne sætte sig i de andre borgeres sted, siger Else Kreutz.

## **Respekt for beboerne**

I alt er der i år afsat omkring en halv mio. kr. til projektet og socialminister Manu Sørensen (R) siger i en pressemeddelelse:

– Det er ekstremt vigtigt, at mennesker med svære psykiske lidelser ikke oplever fysisk magt på botilbuddene, medmindre det er strengt nødvendigt. De skal mødes og behandles med respekt. Omvendt skal vi ikke bare lukke øjnene, hvis beboere farer op og bliver voldelige. Det kan hverken beboerne selv eller personalet være tjent med. Derfor er jeg glad for, at de tre kommuner nu prøver de nye metoder af.

I pressemeddelelsen skriver ministeriet, at undersøgelser indikerer, at low arousal kan sænke omfanget af trusler, vold og magtanvendelse på botilbud, og det er bevist, at FIT mindsker risikoen for vold på botilbud. ■

## Landsmøde for lærere ansat på døgninstitutioner med intern skole

5. – 6. marts 2015 på Vejle Center Hotel

'Børn med alle slags hjerner' v. Ann Elisabeth Knudsen. Uformel workshop med socialfaglig konsulent Tore Kargo, hvor der kan gives med- og modspil til netværksledelsen, forbundet og Social- og undervisningspolitikken. 'Hvad gør man, når der ikke er noget at gøre?' v. Jens Skou Olsen. Læs meget mere om programmet på [www.sl.dk/lærere](http://www.sl.dk/lærere)

### Tilmelding hurtigst muligt

Yderligere oplysninger og tilmelding: [www.sl.dk/lærere2015](http://www.sl.dk/lærere2015)

## UDVIKLINGSHÆMMEDE

# Design af relationer

## Samarbejde mellem Skansebakken og Designskolen i Kolding har skabt kontakter uden for botilbuddet

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk

**T**ingene skal gøres bedre og billigere. Det var vilkårene for den offentlige sektor i Vejle Kommune. Derfor gik handi- capchefen Kirsten Bundgaard utraditionelt til værks og inviterede Designskolen i Kolding til at komme med bud på, hvordan det kunne gøres. Resultatet blev projektet 'Design af relationer', som handler om at skabe relationer mellem de fysisk og psykisk handicappede borgere, som bor på Skansebakken i

Brejning, deres familie, venner og øvrige samfund.

Vejle Kommune bad Designskolen arbejde med på de tre opstillede mål med designprojektet: Det skulle skabe uændret eller større livskvalitet for beboerne, skabe faglig udvikling for medarbejderne og endelig på længere sigt være alternativer til mere udgiftstunge ydelser.

– Overordnet set står det specialiserede handicapområde i det dilemma, at borgernes primære relationer er de professionelle, og når der samtidig bliver effektiviseret, bliver der skåret i relationerne, siger Kirsten Bundgaard.

Vejle Kommune ønskede ikke at reducere i relationerne og derfor gik man nye veje ved at kontakte Designskolen.

Designskolen fik til opgave at kigge på relationerne, og i

samarbejde med Skansebakken blev de enige om at kigge på gæstebuddet som nøgle til at skabe flere og ikke-betalte relationer.

### IPad og faglighed

Til det brug inddrog man hverdagsteknologien – iPads og facebook – som kommunikationsværktøjer, der kan give borgerne relationer uden for Skansebakken.

Der blev desuden etableret et kommunikationstræ, som tydeligt viser både gæster og medarbejdere, hvad gæsterne kan lave sammen med beboerne.

Endelig blev der fokuseret på, hvordan man kan finde frem til mennesker, der gerne vil have kontakt med beboerne på Skansebakken.

Samarbejdsprojektet vandt i 2013 KL's innovationspris.

Beboerne fik kontakt til frivillige uden for Skansebakken, via teknologien er kommunikationen med fx forældre og familie blevet bedre, og endelig har det øget medarbejdernes faglighed.

– Designskolens faglighed har været mærkbar og udfordrende. Det har været nærmest magisk at opleve, at en faglighed så fjernt fra specialpædagogikken har været det, som fik det bedste frem i vores pædagogiske faglighed, siger Kirsten Bundgaard.

Skansebakken har samlet sine erfaringer med at designe relationer i rapporten 'Design af relationer – et samarbejde om at designe relationer til nogle af velfærdssamfundets mest handicappede'. ■

Rapporten kan downloades via [www.kortlink.dk/fqrn](http://www.kortlink.dk/fqrn)

## FACEBOOK-DEBAT

# Hvem skal med på hospitalet?

## I Socialpædagogens facebookgruppe har der været en livlig erfaringsudveksling om borgere, der indlægges på hospital. Hvem skal med?

Af Malene Dreyer, mad@sl.dk og Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

**H**vem skal være på sygehuset, hvis et barn, som bor på en døgninstitution, indlægges? Forældrene hele døgnet? Personalet fra døgninstitutionen? Sygehuset?

Det er multihandicappede, som skal vendes, holdes øje med hele tiden, og som ikke 'bare' kan kigges til engang imellem.

Hvad er etisk korrekt? Og findes der lovgivning eller regler i den forbindelse?

Sådan skrev Dorte Sallingbo Smedegaard Olsen i Socialpædagogens facebookgruppe, og det medførte 57 kommentarer, der peger på forskellig praksis.

Tina Holt Jespersen skrev: – Jeg har i mit tidligere job flere gange været med til at sende nogen alene afsted med ambulancen. Vi havde lavet en lille bog med beskrivelsen af det hele menneske (sprog, mad osv.)

Mens Susanne Brockhoff Claudi skrev:

– Jeg arbejder hos voksne udviklingshæmmede med en udviklingsalder mellem otte måneder og seks år, dog i aldersgruppen 40-60 år. Når de har været indlagt af den ene eller den anden grund, så har vi været med i døgn drift, hvis det har været nødvendigt.

Tilbage i 2010 var KL usikker på reglerne, og da kom dette svar fra sundheds- og indenrigsministeriet:

– Det er sygehuset, der har ansvaret for at vurdere hvilket personale, der er behov for i den enkelte patients tilfælde og sørge

for, at dette personale stilles til rådighed. Såfremt sygehuset ikke selv stiller den nødvendige hjælp til rådighed, men anmoder om hjælp udefra, skal sygehuset afholde udgiften hertil (se svaret på [kortlink.dk/fqw5](http://kortlink.dk/fqw5)).

Ud fra facebook-debatten lyder det dog ikke til, at det altid er lige nemt at afklare, hvornår behovet er der. Som Irene Sørensen skriver:

– Hospitalet er jo også hårdt ramt på nedskæringer.

Nogle steder er der lavet mere præcise aftaler mellem regioner og kommuner. ■

Se [www.sl.dk/indlaeggelse](http://www.sl.dk/indlaeggelse)

## NOTER

**Lederen bestemmer**

Ankestyrelsen har i en principafgørelse fastslået, at det er lederen, som har kompetence til at beslutte, om en beboer på et kvinde-krisecenter eller anden boform (fx herberg), der er oprettet efter servicelovens §110, kan udskrives. Det er alene lederen af botilbudet, som kan beslutte, hvornår formålet med opholdet er opfyldt, og borgeren derfor ikke længere er berettiget til at opholde sig i boformen. Ligeledes er det lederen af den enkelte boform, som tager stilling til, om en person kan optages. Kommunen har således ikke kompetence til at beslutte, at en beboer ikke længere kan opholde sig i den pågældende boform. Det fremgår desuden af bestemmelserne, at kommunen skal tilbyde støtte og vejledning fra en familierådgiver til kvinder med børn, der bor på et kvindekrisecenter.

lmp

**Danske pædagoger rejser til Norge**

Erfaringerne fra Socialpædagogernes A-kasse viser, at når ledige socialpædagoger søger job i udlandet, er Norge det foretrukne land. Omkring otte ud af 10 socialpædagoger vælger nabolandet. Det er bl.a. bedre arbejdsforhold i de norske institutioner, hvor normeringerne er markant højere end i de danske, som tiltrækker danske pædagoger. 'Vi mærker en stigende efterspørgsel på faglærte pædagoger til Norge. Vi har hele tiden ledige stillinger, så der er gode muligheder for danske pædagoger i Norge, siger salgs- og marketingsdirektør Susan Nørgaard, rekrutteringsbureauet Adecco til Avisen.dk. På Socialpædagogernes A-kasses hjemmeside kan interesserede læse nærmere om, hvordan man kan få arbejde i udlandet, herunder Norge. Se [www.sl.dk/norge](http://www.sl.dk/norge)

lmp

**Psykisk syge svigtes af jobcentre**

Kun en ud af seks kommunale fleksjobambassadører føler sig fuldt ud kvalificeret til at arbejde med psykisk syge. Det fremgår af en undersøgelse, som Rambøll har foretaget for psykiatrifonden blandt de såkaldte fleksjobambassadører – det vil sige kommunale medarbejdere, som efter førtidspensionsreformen skal hjælpe psykisk syge til at få en plads på arbejdsmarkedet. Til Ugebrevet A4 siger formanden for Landsforeningen SIND, Knud Rasmussen: 'Vi har hele tiden vidst, at det er rigtig, rigtig svært for et menneske med psykisk lidelse at komme ind på arbejdsmarkedet. Og det er ikke underligt, når vi nu kan se, at dem, der er ansat til at hjælpe dem er så usikre'.

mrk

**Spar på erstatninger til førtidspensionister**

Et ekspertudvalg nedsat af regeringen anbefaler, at en førtidspension fremover skal modregnes i en erstatning for tab af erhvervsevne. Det kan ifølge eksperterne spare samfundet for op mod 260 mio. kr. om året på sigt. I dag kan en førtidspensionist have en indkomst, der er lige så stor som den årsløn, han havde, før han kom til skade på jobbet – og i nogle tilfælde endda større. Det skyldes, at han både får erstatning og førtidspension. Og da der ikke sker nogen modregning, kan han ende med at få mere udbetalt, end han gjorde, da han var i arbejde, skriver Ugebrevet A4. Det ønsker ekspertudvalget at gøre op med. Beskæftigelsesminister Henrik Dam Kristensen (S) vil derfor indkalde arbejdsmarkedets parter til trepartsdrøftelser om eksperternes anbefalinger.

lmp

## PÆDAGOGUDDANNELSEN

# Ingen feedback på opgaver

**Tak for din opgave. Vi retter den ikke. Den melding får pædagogstuderende af og til. Socialpædagogerne mener, at der er behov for flere ressourcer**

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

I princippet kan I lige så godt aflevere på et blankt stykke papir, for jeg kan alligevel ikke nå at læse jeres opgaver.

Sådan hørte pædagogstuderende Camilla Herrington Carlsen ifølge Fyens Stiftstidende en af sine lærere sige, da de en dag sad og diskuterede den nye reform af pædagoguddannelsen og de skriftlige opgaver.

Da Camilla Herrington Carlsen fortalte sin historie til avisen, blev det startskuddet på en debat om kvaliteten af pædagoguddannelsen.

For ifølge Fyens Stiftstidende er Camilla Herrington Carlsens oplevelse langt fra enestående. Avisen lavede en rundspørge til en lang række af landets pædagoguddannelser, og over hele landet kunne pædagogstuderende nikke genkendende til problemet med opgaver, der ikke bliver læst.

Til Ritzau beskrev Nina Vieland Christensen, der er faglig sekretær i Pædagogstuderendes Lands sammenslutning, PLS, det som et 'kæmpe problem'.

– Nogle steder siger underviserne det direkte: Vi kommer ikke til at give jer feedback på den her opgave. Men I skal skrive den, fordi det siger bekendtgørelsen eller nogen højere oppe. Det er demotiverende.

Efter at oplysningerne om den manglende feedback på de

pædagogstuderendes opgaver havde bredt sig til bl.a. Radioavisen, gik undervisningsminister Sofie Carsten Nielsen (R) ud med kritik.

– Man må forvente det som en helt naturlig del af en uddannelse, at man selvfølgelig får respons på de opgaver, som man afleverer. Det er en prioriteringsopgave, som ledelserne har ansvar for. Uddannelsesinstitutionerne har ansvar for at tilrettelægge forløb, så man kan få feedback på sin opgave, slog hun fast.

**Brug for ressourcer**

Men det nytter ikke bare at skyde på uddannelsesstederne, mener PLS. Der er behov for flere ressourcer til pædagoguddannelsen.

– Der er ingen tvivl om, at hvis politikerne siger, at lærerne skal give feedback, bliver pengene bare flyttet fra et andet sted, og så kommer vi til at stå i et nyt problem. Så får vi færre undervisningstimer.

Hos Socialpædagogerne hæfter næstformand Marie Sonne sig ved, at pædagoguddannelsen modtager færre penge pr. studerende end de andre uddannelser til professionsbachelor.

– Fx bliver der brugt i omegnen af dobbelt så meget til at uddanne en sygeplejerske, og det mener jeg ikke, kan være rimeligt. Taxametersystemet skal revideres. Det nytter ikke noget, at man laver en ny uddannelse med fine nye vejledninger osv., hvis der så ikke bliver sat midler nok af til at gennemføre uddannelsen i praksis.

Hun vil nu kontakte uddannelsesstederne og de andre fagforeninger for pædagoger og foreslå en samlet henvendelse til undervisningsministeriet. ■

## FAGLIGT SKUDSMÅL // HVAD BIDRAGER SOCIALPÆDAGOGER MED?

**WALDEMAR SAWICKI** er ansat ved Center for Socialt udsatte i Horsens Kommune, men hans arbejdssted er Statsfængslet Møgelkær ved Juelsminde, hvor han har været i syv år. Her arbejder han med indsatte, der vil ud af et misbrug og med at forberede deres løsladelse, så risikoen for, at de igen kommer i fængsel, falder.

## Walde er god til at snakke med banditter

**Pædagog Waldemar Sawicki arbejder med kriminelle misbrugere i Statsfængslet Møgelkær. Han tilføjer bl.a. ro og større tålmodighed, fortæller fængselsbetjent Lene Thomsen**

Af Mikkel Kamp, redaktionen@sl.dk  
Foto: Jens Hasse/Chili

**J**eg slår, og du trøster. Sådan beskriver fængselsbetjent Lene Thomsen med et glimt i øjet forskellen på hende selv og socialpædagog Waldemar Sawicki, som hun arbejder sammen med i Statsfængslet Møgelkær ved Horsens.

– Vi kan ikke være mere forskellige i vores måde at agere på. Og på den måde supplerer vi hinanden. Waldemar er meget talende og lyttende og har en enorm tålmodighed, mens jeg er mere bombastisk. Når tingene går skævt, siger jeg: 'Nu stopper det', siger Lene Thomsen, der

har arbejdet i det åbne fængsel siden årtusindeskiftet.

Waldemar Sawicki har arbejdet i fængslet de seneste syv år. Her beskæftiger han sig bl.a. med indsatte, der har et misbrug, de gerne vil ud af, og med at forberede en god løsladelse, så løsladte fx har et job eller en uddannelse at komme ud til.

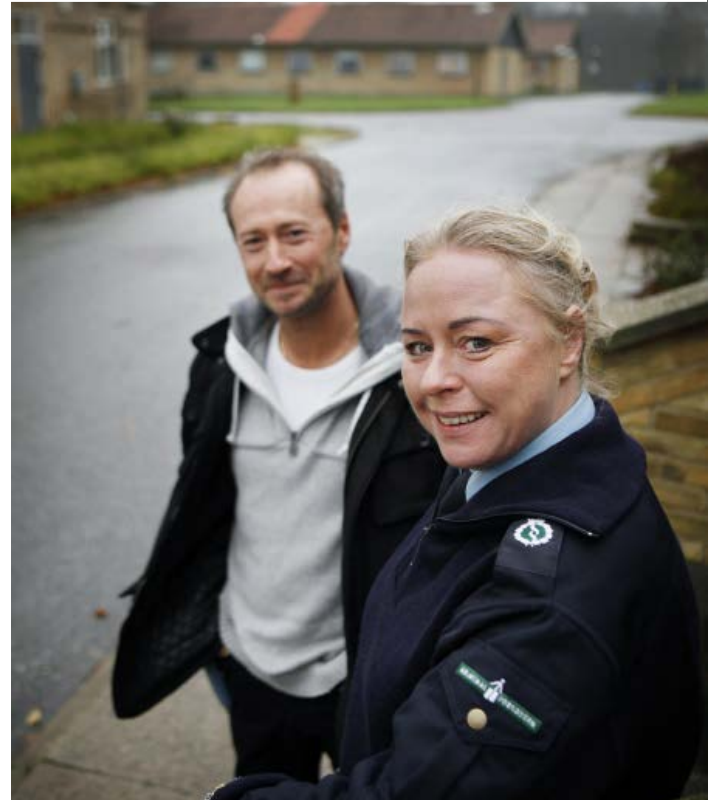
Det arbejde er han god til i kraft af sin faglighed og personlighed, mener Lene Thomsen.

– Han tilføjer ro, og så er han rigtig god til at tale med banditter, siger fængselsbetjenten, der kalder sin kollega 'irriterende pædagogisk'.

– Jeg er sådan skruet sammen, at for mig er pædagogik noget med konsekvens, mens Walde kan blive ved med at spørge, om jeg har tænkt på det ene og det andet. Hvis vi er uenige, kan det gøre mig endnu mere hidsig, men det giver en god sparring, siger Lene Thomsen.

### Ser det positive

De to kollegers menneskesyn er dog ikke så langt fra hinanden, mener fængselsbetjenten.



– Jeg vil også kæmpe med næb og kløer for, at de mennesker, vi arbejder med, kommer videre i deres liv. Vi har bare nogle forskellige kasser, vi skal arbejde inden for, siger hun.

Hendes eget arbejde handler primært om sikkerhed og kontrol, mens hendes kollega arbejder mere med værdier.

– Han vil gerne se værdierne og det positive i alle mennesker, mens jeg har en større skepsis over for mennesker. Sat på spidsen kan jeg nogle gange synes, at Walde er for naiv, mens jeg måske selv er for hård, siger Lene Thomsen.

Selvom Waldemar Sawicki arbejder tæt sammen med Lene Thomsen og de øvrige fængselsbetjente, er der en række informationer om de indsatte, som de ikke deler med hinanden.

Waldemar Sawicki kan fx få at vide, at en indsat har gjort noget, som ikke er tilladt i et fængsel. Men for at kunne arbejde med personer, der er på vej ud af et misbrug eller slås med andre problemer, er han nødt til at have fortrolighedsforhold til

dem. Derfor skal de ikke opleve, at informationerne går videre.

Omvendt må fængselsbetjentene ikke fortælle Waldemar Sawicki, hvad de indsatte er dømt for, med mindre de indsatte giver samtykke til det. De arbejder dog tæt sammen om de indsatte.

– Waldemar er mine øjne om dagen, mens vi betjente er hans øjne om natten. Hver morgen klokken otte holder vi morgenmøde om, hvad der er sket siden sidst. Har der været en episode om aftenen, hvor nogen har taget stoffer, været kede af det eller noget helt tredje, får Waldemar det at vide, så han kan tage over, fortæller Lene Thomsen. ■

Hvad bidrager socialpædagoger med? Det spørgsmål har vi stillet på fem arbejdspladser, hvor socialpædagogerne er i absolut mindretal. Pædagogerne har ikke selv fået lov at svare. I stedet fortæller deres kolleger.



# Vi-kultur i det offentlige

## Synspunkter

Bringes efter en redaktionel vurdering. Synspunkter må højst fylde 8.000 anslag.

## Læserbreve

Socialpædagogen er forpligtet til at optage læserbreve fra medlemmer. De må højst fylde 2.000 anslag. Læserbreve med injurierende indhold kan afvises.

Læserbreve og synspunkter, der bringes i bladet, offentliggøres også på internettet.

Læserbreve og synspunkter sendes til redaktionen@sl.dk

Deadline for læserbreve til nr. 4/2015 er mandag den 2. februar kl. 12.00.

**En gængs sætning er, at 'vi socialpædagoger skal have et tæt forhold til vores samarbejdspartnere' – underforstået socialrådgivere, fysioterapeuter, arbejdsmarkedsforvaltningen osv. Det er en mærkelig måde at forstå hinanden på!**

Af Preben Vest Nielsen

**V**i er alle ansat for de samme skattekrone og oftest i samme kommune.

Alle er vi aktører, der skal være med til at generere det gode kvalitative liv for det enkelte menneske, vi arbejder for, og derfor må det være på sin plads, at vi begynder at dyrke en *vi-kultur* og derved kalder hinanden for kolleger – og forstår hinanden som sådanne.

Når vi kategoriserer hinanden som samarbejdspartnere, sætter vi uvilkårligt monofaglige

skel op, hvorved vi kan retfærdiggøre vores egen faglige eksistens, og oftest sætter alle faggrupper netop deres metier som centrum for alt andet.

Lad paraderne falde og anerkend, at det er sammenhængskraften af alles indsats, der gør, at borgerne kan få grundfæste i samfundet og livet.

Transaktionsomkostningerne ved at behandle hinanden som 'samarbejdspartnere' er store, og de er med til at gøre arbejdsgangene bureaukratiske og langsomme. Arbejder man uden for rådhusgrunden, skal der ringes i rådhusets 'åbningstid', hvilket er defineret til den tidsramme, hvor der er almen borgertid.

Nuvel, alle kan være til møder osv., men derudover er vi altså *kolleger*, hvorfor det må være helt naturligt, at der er flow i kommunikationen. Jo mere, vi ser hinanden som hinandens kolleger, jo lettere kan vi sagsbehandle og effektuere de kvalitative løsninger til glæde for den enkelte samfundsborger.

Er pædagogen hævet over sosu-assistenten? Er socialrådgiveren hævet over socialpædagogen? No way – den ene er den andens hånd i løsningen af fagspecifikke opgaver. Det har vi respekt for, vi er jo alle led i samme udførelseskæde, hvorfor vi bør anskue hinanden som ligeværdige kolleger og bør kunne kommunikere let sammen.

**Tung at danse med**  
I samme moment oplever jeg som faglig repræsentant i stigende grad, at personaleafdelinger og HR-konsulenter er blevet tungere at 'danse med'.

Når der udspiller sig dialog om personalesager, tages dialogen via e-mail. Det betyder, at sagsbehandlingen bliver fortættet og skarp i retorikken.

Løsningen for begge parter er at finde frem til ret og rimelighed og sikring af arbejdspladsens bedste. Løftes telefonen, eller mødes man over en kop kaffe, kan vi oftest finde frem til de rette nuancer frem for den sort/hvide balanceren, som e-mails ofte udgør.

Sager trækker ud, hvilket medfører usikkerhed for

arbejdspladsen og er dybt frustrerende for den implicerede medarbejder, da mistillid og utilstrækkelighed sætter sig i sindet. En koordineret indsats mellem alle parter kan løse mange konflikter til alles bedste, for det er sjældent, at det kun er én part, der har fejlet.

Oftest er det uafstemte forventninger samt uklar ledelse, der giver dissonans.

Når HR/personaleafdeling, ledelse og de faglige repræsentanter snakker sammen, kan der opstilles løsningsmodeller, der kan kaste kredit langt bredere på arbejdspladsen end blot for den enkelte konfliktsituation.

### Asymmetri i MED

Og derved er vi tilbage ved grundantagelsen om, at vi bør arbejde som *vi-kultur*! Det er i bund og grund også rodfæstet i den danske model – i dialog og samspil. Behovet for disse elementer er jo ekstra centrale, når konflikter af større eller mindre karakter opstår!

En håndværker lever af at levere færdige produkter, en ekspedient lever af sælge varer. Hvad lever vi af? At servicere borgerne kvalitativt, hvilket vi ikke kan gøre alene, og her har hele den offentlige sektor en udfordring i at tænke os som et hele.

Vi skal turde (og kunne) stille krav til hinanden fagligt som arbejdsmæssigt, men det fordrer, at vi taler åbent med hinanden. Social kapital løftes af det usynlige kit, der bygger på tro og pålidelighed, mellem medarbejder og ledelse på alle niveauer.

## Lad paraderne falde og anerkend, at det er sammenhængskraften af alles indsats, der gør, at borgerne kan få grundfæste i samfundet og livet

Derfor bør vi alle fokusere langt mere på *vi-kultur*.

Her ligger en stor udfordring for os som fagforening og som faglige repræsentanter, da det er os, der skal bære budskabet ud til kommuner og arbejdspladser om, at vi arbejder for samme løsning.

MED-systemet er en platform, der er skabt som et samspilsrum, hvor ledelse og medarbejdere kan drøfte sig frem til gode løsninger for arbejdspladsens bedste. Det til trods er også her indlejret en tydelig skillelinje, idet der tales om A- og B-siden. A-siden er defineret som ledelsen og B-siden er medarbejderne.

Ledelsens har et solidt embedsværk i ryggen, som er med til at kvalificere deres ideer og strategier, inden de forelægges B-siden. Det betyder, at vi som oftest kommer til at fremstå som oppositionen, der taler imod 'udvikling' eller nye strategier. Tit sidder MED-repræsentanterne i de sene aftentimer og tygger A-sidens udspil igennem for at kunne

stille sig kritisk over for disse inden næste MED-møde.

Møderne bliver derfor mere en kamplads frem for et udviklingsrum, hvor sætninger og kommaer bliver genstand for debatten i stedet for mødestedet for reel dialog og samhørighed.

Ledelsesretten ligger konstant og lurker under overfladen, og det 'gule kort' bliver B-sidens mulighed for obstruktion. Et middel, som i øvrigt sjældent bliver brugt, da det igen kræver samhørighed og substans på medarbejdersiden.

### Hvordan gør vi lokalt?

Forbundsformand Benny Andersen omtaler socialpædagerne som en løsnings- og kompromissøgende fagforening. Nuvel, jeg er ikke blind for, at Benny opnår fine resultater for os som organisation – men hvordan kan den tilgang folde sig ud lokalt?

I Hvidovre Kommune har vi i hoved-MED – med succes – to gange afviklet temadage om det kommunale budget tidligt på året, hvor A- og B-siden er

gået ind i ligeværdig drøftelser om ideer til rationaliseringer og effektiviseringer. De enkelte elementer er sidenhen blevet behandlet af staben ift. de økonomiske konsekvenser, og har været genstand for bud til politikerne i forbindelse med budgetforhandlingerne.

Det er et kærkomment eksempel på samspil og *vi-kultur*.

Jeg har også eksempler på, at vi har nedsat arbejdsgrupper under hoved-MED/ forvaltnings-MED efter at have lavet skriftlige oplæg i forhold til områder, der manglede retningslinjer for at styrke den gode arbejdsplads. Men det kræver virkelig, at man som repræsentant fordyber sig og bruger netværket på B-siden for at få sådanne igennem. Det kaster respekt af sig fra A-siden, men sovende kommer vi ikke til disse sejre.

Det asymmetriske forhold i MED-systemet bør vi gøre til genstand for debat i Forhandlingsfællesskabet under de aktuelle overenskomstforhandlinger, for ligeværd og lydhørhed er naturlige størrelser, hvis vi skal se hinanden i øjnene som hinandens naturlige partnere.

Debatten bør vi rejse i MED-systemer, i personalegrupper og over for politikerne for at nedbryde de transaktionstungeskel, der, som det er nu, er indlejret i det offentlige. Skal tillidsreformen for alvor sætte sig, vil et skifte til en *vi-kultur* være god gødning. ■

*Preben Vest Nielsen er tillidsmand og hoved-MED-repræsentant i Hvidovre Kommune.*

## LÆSERBREVE



## Magtanvendelse

Af Knud Byskov, forstander, Holmstruppgård

Kære Benny. Jeg syntes, at det var noget rod, du fik sagt i TV Avisen den 3. januar 2015, som begrundelse for, at det var nødvendigt at foretage stramminger i Bekendtgørelsen om magtanvendelse. Hvis et barn eller en ung smider med maden ved et måltid på en døgninstitution, og det ikke er muligt gennem pædagogiske metoder at forhindre det, kan man godt med udgangspunkt i Bekendtgørelse om magtanvendelse fjerne barnet fra fællesskabet, fordi et fortsat ophold i fællesskabet vurderes at være uforsvarligt.

Jeg mener således ikke, at vi har behov for stramminger i Bekendtgørelsen om magtanvendelse og kan være nervøs for, at vi kommer til at ride med på en bølge af politiske strømninger, der ønsker en strammere kurs overfor utilpassede børn og unge. Det kan nemt blive en glidebane, vi bevæger os ind på, og jeg syntes, at Bekendtgørelsen i dag giver os de muligheder, vi har brug for for at kunne løse opgaven. Flere af os kan formodentlig huske beretninger

fra børn og unge, der kunne fortælle, at det, de husker fra deres tid på en døgninstitution, er antallet af magtanvendelser. Det var hverken rart at lægge øre eller navn til.

Det er muligt, at der er behov for stramminger i Bekendtgørelsen ift. de sikrede afdelinger, selvom jeg tror, at det mere er et strukturelt problem hos dem, og det er muligt, at Bekendtgørelsen også skal omfatte plejefamilier, selvom jeg stiller mig tvivlende overfor det hensigtsmæssige heri. Men på døgninstitutionsområdet og opholdsstederne mener jeg ikke, at der er behov for stramminger. I dag er vi langt mere professionelle end tidligere, vi har større viden, vi er dygtigere og har ikke brug for at kunne legalisere brugen af mere magt. ■

### Kære Knud Byskov

Af Benny Andersen, forbundsformand, Socialpædagogerne  
Når børn og unge anbringes, så er der en årsag til det. Det kan være omsorgssvigt og andre former for svigt. Derfor er det helt afgørende, at vi som

socialpædagoger ved, at når de drenge og piger reagerer, og også reagerer uhensigtsmæssigt, så er der en årsag til det. Det er vores opgave med socialpædagogisk arbejde og med faglighed at møde disse børn, sådan at vi, via vores socialpædagogiske indsats, kan være med til at uhensigtsmæssige reaktioner undgås.

Mit udgangspunkt er, at magtanvendelse skal være den sidste udvej. Og det er min opfattelse, at socialpædagoger over hele landet er rigtig gode til, via pædagogiske veje og med velegnede metoder, at forebygge og forhindre magtanvendelser over for børn og unge. Mit udgangspunkt er også, at indsatsen over for udsatte børn og unge aldrig skal handle om sanktioner og straf. Den skal altid handle om omsorg og udvikling. Derfor vil I aldrig se mig eller forbundet ride med på en politisk bølge, der siger noget andet.

Derfor er det også afgørende, at der er den nødvendige faglighed, de nødvendige kompetencer og den nødvendige supervision på landets anbringelsessteder. Og at børn og unge anbringes de steder, hvor fagligheden og kompetencerne

faktisk kan være med til give en bedre udvikling.

Definitionen af omsorg over for børn, som er involveret i en konfliktepisode, er en svær ting. Det er det, jeg hører fra praksis. Jeg hører fra praksis, at hvis en ung, der smider med mad, ikke ønsker at forlade rummet – så er det ikke en tilladt magtanvendelse. Jeg ved ikke, om du eller de har ret. Jeg ved ikke, om det er det bedste eksempel. Men jeg ved, at vi både i forhold til de anbragte børn og af hensyn til de socialpædagoger, der er omkring dem, har brug for, at reglerne bliver mere præcise og anvendelige. Med fokus på børnenes behov og særlige livssituation, og deres rettigheder.

Vi er blevet dygtigere, og det kan vi afspejle i gode og velgennemtænkte regler om, hvordan vi driver omsorg, og hvordan vi sikrer børnenes og de unges rettigheder. Socialpædagogernes mål er, at de nye regler om magtanvendelse bliver bedre og med et tydeligere fokus på barnets ret. Vi mener, at gode og præcise regler om magtanvendelse hindrer og forebygger magtanvendelser. Det er også derfor, vi vil have familieplejerne omfattet af reglerne. ■

## Landsmøde og netværkskonference for fagligt ældre netværk

2. – 3. juni 2015 på Hotel Severin i Middelfart

Emne: Kerneopgave og kerneydelser

**Tilmeldingsfrist: 25. marts 2015**

Yderligere oplysninger og tilmelding: [www.sl.dk/ældre2015](http://www.sl.dk/ældre2015)



# Kære nye pædagogstuderende



Af Katrine Aagaard, PLS

**N**u starter rejsen – jeres rejse ud i pædagogikken, som for mange af jer kommer til at blive en dannelsesrejse. I kommer til at stifte bekendtskab med utallige teoretikere og menneskesyn, og I kommer til at udvikle jer med den pædagogiske profession igennem refleksioner og debatter.

Det ligger til pædagogen at være kritisk, og I kommer til undervejs på studiet at finde ud af, at det er gennem kritisk dannelse, at vi kan udvikle og ændre professionen. Her vil det blive jeres fornemmeste opgave at være kritiske under studiet, om det så handler om dårligt studiemiljø eller om at give feedback på den måde, I får undervisning på.

Vi er som kommende pædagoger med til at præge fremtiden – vi som pædagogstuderende er fremtiden. Vi er med til at forme pædagogikken og vælge, hvilken retning den pædagogiske profession skal gå.

I det hele taget har vi et kæmpe ansvar for samfundet og for alle individer i det – det ansvar tager vi gerne, for det er jo netop pædagoger, vi er ved at uddanne os til.

Nogle kommer til at arbejde med børn. Vi skal have børnene i de første år af deres liv, hvor nogle af vores opgaver bl.a. vil være at klæde børnene på og give dem en forståelse for vores samfund og det demokrati, vi lever i.

Andre skal være der for den udviklingshæmmede og støtte individet til at kunne klare en hverdag selv og lave små tiltag i dagligdagen, som kan gøre en kæmpe forskel. Her vil I opdage betydningen af begreber som brugerinddragelse og indflydelse.

Dannelse og udvikling er nøgleordene i vores arbejde, i teorien og i menneskesynet. Det er igennem relationer, vi udvikler os. Det er relationen imellem jer som studerende og borgerne, som bli-

ver afgørende for jeres pædagogiske praksis. Husk på, at individer er unikke og forskellige, så I bliver nødt til at acceptere én ting: I pædagogikken er der ingen facitliste.

Der er et paradigmeskifte i den pædagogiske profession, hvor det er markedstænkning, der præger det pædagogiske område på studiet – ikke mennesket og dets udvikling.

I kommer til at opleve en praksis med undernormeringer og med besparelser, hvor politikerne har valgt at skære helt ind til benet på institutionerne. Det er også dér, I kommer til at finde ud af, hvor vigtigt det er, at vi står samlet i et stort fagligt fællesskab, og hvorfor det er vigtigt, at vi er kritiske, men konstruktive.

Vi kan sammen skabe positive udviklinger, hvor det er mennesket, der er i fokus – i fællesskab kan vi skabe nye retninger.

Det er i fællesskab, vi skaber forandringer – vi er aldrig stillestående, for pædagogikken er altid i udvikling. Det er i fællesskab, vi bryder markedstænkningen, det er i fællesskab, vi skal sikre, at mennesket altid står først og aldrig sidst.

Pædagogstuderendes Landsammenslutning (PLS) er jeres kommende fagforening og studieorganisation. PLS er pædagogstuderende som arbejder for pædagogstuderende.

PLS er dem, der tør at tage kampen sammen med jer, for faget og for professionen.

PLS er der, fra I starter til I slutter – vi følger jeres rejse gennem hele uddannelsen.

Vi tre faglige sekretærer ønsker jer en god studiestart. Husk, at PLS er der igennem hele studiet, hvis I har brug for hjælp, råd og vejledning. ■

*Katrine Aagaard er faglig sekretær i PLS. Læs mere på [www.pls.dk](http://www.pls.dk)*



- Hvorfor har du søgt ind på pædagoguddannelsen?
- Hvad glæder du dig mest til på studiet?
- Hvad forstår du ved ordet pædagogik?

Deltag i debatten på [socialpaedagogen.dk/prik](http://socialpaedagogen.dk/prik)