

SOCIALPÆDAGOGEN

19  
14



19/2014

26. SEPTEMBER

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 20/2014, der udkommer den 10. oktober, er fredag den 26. september kl. 12. Deadline for stillingsannoncer til 21/2014 er den 13. oktober kl. 12. For tekstsideannoncer er deadline til 21/2014 onsdag den 8. oktober.

Redaktionen af 19/2014 er afsluttet den 18.9.2014

**Abonnement**

Abonnementspris 2014:  
955,00 kr. inkl. moms (24 numre)  
Løssalg: 47,00 kr. + porto

**Oplag**

43.445 i perioden  
1.7.13-30.6.14

**Produktion**

Datagraf Communications A/S, Aarhus

**Forsideillustration**

Allan Stochholm



## KOMMENTAR

Der er brug for en fast årlig bevilling, som kan sikre en kontinuitet i professionshøjskolernes vidensudvikling

# Midler til forskning på professionshøjskolerne

Af Marie Sonne  
Forbunds næstformand



FOTO: RICKY JOHN MOLLOY

For bare få uger siden startede første hold studerende på den pædagoguddannelse, vi har arbejdet så målrettet på at få. En langt mere specialiseret uddannelse, hvor vekselvirkningen mellem teori og praksis styrkes. Men også en uddannelse, hvor forskningstilknytningen skal styrkes. Dette falder i hak med, at professionshøjskolerne i 2013 fik både ret og pligt til at varetage forskningsaktiviteter rettet mod professionernes arbejdsområder og til at opbygge et evidensbaseret vidensgrundlag. Den gang fulgte der en tidsbegrænset bevilling til forskning og vidensudvikling med – en bevilling på 273 mio. kr., som med finanslovsforslaget 2015 forlænges frem til 2017.

Men der er brug for en fast årlig bevilling, som kan sikre en kontinuitet i professionshøjskolernes vidensudvikling. Og så er der brug for en bevilling af en størrelsesorden, der kan matche den større forskningstilknøytning, som professionsbacheloruddannelserne i dag fordrer. Professionshøjskolerne vurderer selv, at en årlig bevilling på 500 mio. kr. vil give det nødvendige løft.

I Socialpædagogerne kan vi ikke sætte et bestemt tal på. Men vi kan konstatere, at der i finanslovsforslaget for 2015 er en uacceptabel skævvridning mellem tildeling af forsknings- og vidensudviklingsmidler til henholdsvis de lange videregående uddannelser og de mellemlange og korte videregående uddannelser. 96 pct. af midlerne går til de lange og blot fire pct. til de mellemlange og korte. Vel skal professionshøjskolerne også trække på viden fra universiteterne, men der er ingen tvivl om, at professionshøjskolernes tættere kobling til praksis peger på, at en betydelig del af forskningen bør foregå på professionshøjskolerne – som i modsætning til universiteterne jo også har en direkte aftagerkreds.

Derfor ønsker vi i Socialpædagogerne, at en del af forskningen i det nationale forskningsprogram, som vi arbejder for, udføres af professionshøjskolerne. Bl.a. repræsentanter herfra har hjulpet os med at indkredse, hvor vi især mangler viden på det socialpædagogiske område, og den 2. oktober holder vi høring om programmet på Christiansborg, hvor disse repræsentanter også er inviteret med.

I Socialpædagogerne er vi optagede af at få flere forsknings- og udviklingsmidler over til professionshøjskolerne. Det er et tema, vi bærer med i drøftelser med relevante politikere – og større aktører, der kan lægge pres på beslutningstagerne. Vi går således efter at få en omfordeling, der giver professionshøjskolerne en større del af kagen og dermed også en finanslov, som bl.a. kan være med til at kvalitets-sikre vores nye grunduddannelse.



## INDHOLD



ILLUSTRATION: ALLAN STODHOLM

**04 JOBROTATION**

Det er en arbejdsmarkedspolitisk win-win situation. Sådan beskriver en jobkonsulent fra Socialpædagogernes a-kasse det jobrotationsprojekt, der i foråret sendte 27 socialpædagoger på efteruddannelse og gav plads til et tilsvarende antal ledige på seks københavnske og nordsjællandske botilbud. De ansatte fik første del af en efteruddannelse målrettet deres arbejdsområde, og de ledige fik muligheden for at få foden inden for på en ny arbejdsplads og for nogles vedkommende også et nyt arbejdsfelt

**04** Gevinst på alle hylder**07** Sporskifte til nyt arbejdsfelt**09** Klogere på kommunikation**11 SOCIAL IT**

Social it kan give selvbestemmelse og flere muligheder for udvikling hos den enkelte. Og det skal socialpædagoger gribe og favne samtidig med, at de forholder sig til de mange nye dilemmaer, teknologien fører med sig. For hvem skal fx have adgang til og administrere det it-redskab, som en udviklingshæmmet borger bruger? Og hvordan skal man som socialpædagog håndtere det, når grænserne mellem den professionelle relation og det personlige venskab begynder at flyde på Facebook? Det blev debatteret, da Socialpædagogerne tidligere på måneden var værter ved en minikonference på den store Health & Rehab-messe

**11** Mange muligheder og en hel del faldgruber**14 KONGRES**

Fire kandidater til forretningsudvalget



FOTO: VIBECHE FORT

**16 OK 2015**

Ni krav fra Kreds Nordsjælland – det blev det meget konkrete resultat, da deltagerne på kredsens generalforsamling debatterede OK 2015. I fem-seksmandsgrupper diskuterede de fremmødte sig frem til en pulje af forslag, som gennem en afstemning blev kogt ned til de ni krav, der sendes videre til hovedbestyrelsen. Kravene handler bl.a. om bedre pension, generelle lønstigninger, forenklede arbejdstidsregler og ret til tre måneders efteruddannelse efter fem års ansættelse

**16** Ni skarpe fra Hillerød**19 KREDSGENERALFORSAMLINGER**  
Syddjylland, Nordsjælland og Storstrøm**22 PENSIONS KASSEN**  
Få indflydelse som delegeret**22 UDSATTE**  
Gode råd fra Rådet**24 FAMILIEPLEJERE**  
Plads til forbedringer i samarbejdet**26 FAMILIEPLEJERE**  
Kommuner fejler når plejebørn flyttes**26 LÆSERBREV****28 SYNSPUNKT**  
Lykke, det føles som sommer!

## JOBROTATION

# Gevinst på alle hylder

**Faste medarbejdere får skræddersyet efteruddannelse på diplomniveau, mens ledige træder til som vikarer. Det er konceptet for et stort kompetenceudviklings- og jobrotationsprojekt, som seks botilbud i samarbejde med UC Sjælland er gået sammen om**

Af Trine Kit Jensen, redaktionen@sl.dk  
Illustration: Allan Stochholm

I foråret 2014 har 27 socialpædagoger fra seks botilbud været på diplomuddannelse for at få et kompetenceløft og blive klogere på kommunikation og mediepædagogik. I de 14 uger, de har været væk, er ledige fagfæller trådt til som vikarer. På fuld løn har de fået en fod indenfor på arbejdsmarkedet og erhvervet sig viden og erfaring på specialområdet.

Projektet er kørt efter jobrotationsordningen. Den indebærer, at staten betaler en stor del af vikarlønnen, når ledige bytter plads med fastansatte, der sendes på efteruddannelse. For de involverede specialtilbud har den økonomiske investering derfor været til at overskue.

– Den dyre del i forhold til efteruddannelse er lønkronerne. Men med jobrotationsydelsen på 173 kr. i timen er det meget få penge, vi selv har måttet betale for at få dækket lønudgiften til vikarer. Samtidig har tilbuddene kunnet søge midler fra den pulje, arbejdsmarkedets parter har afsat til kompetenceudvikling, så de også har kunnet hente kursusafgiften hjem, siger Bjarne Mogensen, stedfortræder på botilbuddet Hulegården i Brøndby og med-initiativtager til projektet.

Hulegården er et tilbud til voksne med en bred vifte af funktionsnedsættelser. Stedet består

af syv huse med i alt 40 boliger, der lejes ud til beboere i alderen 17 til 70 år med meget forskellige støttebehov i det daglige. To tredjedele af medarbejderstaben på omkring 60 er uddannede pædagoger.

I 2012 indledte Hulegården et samarbejde om kompetenceudvikling med to lignende specialtilbud – Kamager i Tårnby og Bredegård i Fredensborg. De tre tilbud kunne hurtigt blive enige om, at efteruddannelsen af deres pædagoger skulle være målrettet borgere med funktionshæmning og være på diplomniveau. Men der var et problem.

– Vi kunne godt finde diplomuddannelser, men ikke nogle, der henvendte sig direkte til specialområdet. For ligesom pædagoguddannelsen var også efteruddannelsen blevet en generalistuddannelse, siger Bjarne Mogensen.

I jagten på et uddannelsessted, der kunne levere den efterspurgte vare, kom tilbuddene imidlertid i kontakt med konsulent Henrik Worsøe fra Center for Videreuddannelse på UC Sjælland (UCSJ) i Roskilde. Her var der hjælp at hente.

– Han rakte hånden frem og sagde, at det vi ledte efter, kunne de i samarbejde med os godt være med til at udbyde, fortæller Bjarne Mogensen.

Løsningen blev at skræddersy en diplomuddannelse til specialområdet, der enten kunne tages som enkeltmoduler – eller på sigt – som en fuld diplomuddannelse.

## Langsigtet strategi

Repræsentanter fra tilbuddene og konsulenten fra UCSJ satte sig sammen for at diskutere form og indhold. Ret hurtigt kom også jobrotationstanken på banen, og de arbejdspladser, der tog initiativet, fik undervejs selskab af yderligere tre: Trekloveren i Frederikssund, Skovgården i Herlev og Agerbæk-huse i Køge.

For Hulegården er diplomuddannelsen kulminationen på mange års arbejde med at lægge

Vi kunne godt finde diplomuddannelser, men ikke nogle, der henvendte sig direkte til specialområdet. For ligesom pædagoguddannelsen var også efteruddannelsen blevet en generalistuddannelse

Bjarne Mogensen, stedfortræder, Hulegården

en langsigtet kompetencestrategi. I kølvandet på kommunalreformen i 2007 stod det klart for ledelsen, at der var brug for en ny og mere systematisk tilgang til efter- og videreuddannelse for at fremtidssikre stedet.

– Fra at være et amtligt tilbud skulle vi pludselig ud og konkurrere på markedsvilkår og sælge pladser til kommunerne. Samtidig var der nye strømninger i samfundet, fx om inklusion af marginaliserede borgere, og den virkelighed var vi nødt til at forholde os til, hvis vi ville overleve, siger Bjarne Mogensen.

Ud af arbejdet med kompetencestrategien, der tog afsæt i en analyse af beboernes behov og kommunernes efterspørgsel, voksede efterhånden en række faglige temaer. De satte spot på, hvad det var for nogle faglige temaer, der skulle sættes på i efteruddannelsen. Det er de temaer, diplomuddannelsen bygges op omkring, og de to moduler 'Kommunikation' og 'Mediepædagogik', der kørte i foråret, er første trin på stigen.

### Færdigheder og muligheder

Førstnævnte tema indeholder bl.a. undervisning i, hvordan man kan afdække den enkelte beboers kommunikative færdigheder og udvikle dem, mens deltagerne på mediemodulet lærer, hvordan it og medier kan bruges som støtte i den pædagogiske praksis.

– Mange af beboerne har i forvejen iPads eller iPhones og er på Facebook. Der er en masse teknologiske ting, som de vil kunne profitere af, og i første omgang handler det om at lære personalet, hvilke muligheder der er, fortæller Bjarne Mogensen.

De to første moduler gentages til efteråret med start i november, og sideløbende kører et spor med to nye moduler – 'Sundhedspædagogik' og 'Nedsat funktionsevne, udvikling og inklusion'. I 2015 følger modulet 'Generelle



indlæringsvanskeligheder' samt modulet 'Neuropsykologi og neuropædagogik'.

På sidstnævnte kan medarbejderne bl.a. få kendskab til hvilke udviklingsmuligheder, der er med forskellige typer af hjerneskader, så indsatserne fremover kan målrettes mere præcist.

– Det er fx spildt arbejde at lære en person om penge, hvis vedkommende har en hjerneskade, der betyder, at han eller hun aldrig vil kunne forstå det. I stedet skal vi finde ud af, hvilke områder personen så kan udvikle sig på, og det giver neuropædagogikken nogle svar på, siger Bjarne Mogensen.

### Forkursus til de ledige

I vikarkorpset har der både været nyuddannede pædagoger og mere erfarne folk, som efter at have været uden arbejde et stykke tid har haft svært ved igen at komme i job. Jobrotationsdelen af projek-



## Hele vejen rundt er det her arbejdsmarkedspolitisk en win-win-situation. Ud over at arbejdspladserne får et kompetenceløft, får de ledige også nye kompetencer, og det giver dem bedre jobmuligheder

Nina Jensen, jobkonsulent, Socialpædagogernes a-kasse

tet er blevet til i tæt samarbejde med Socialpædagogernes a-kasse, Dagpengeteam Øst. Her var man straks med på idéen, da projektet blev præsenteret i sommeren 2013.

Vikarerne blev rekrutteret via fem 'hvervemøder', som a-kassen arrangerede, og de interesserede ledige fik selv lov at ønske hvilke arbejdspladser, de helst ville arbejde på. Derefter var de på helt almindelig vis til jobsamtaler på de enkelte tilbud.

Det er ikke kun de 27 faste medarbejdere på diplomuddannelse, der i forbindelse med projektet har været omkring UCSJ for at lære nyt. Inden de ledige trådte til som rotationsvikarer, var de først på en måneds forkursus, der skulle forberede dem bedst muligt til jobstarten.

Her fik de bl.a. et obligatorisk kursus i medicinhåndtering, hygiejne og forflytningsteknik – med tilhørende kursusbevis, som de også kan bruge andre steder. Derudover fik de en grundig introduktion til det specialpædagogiske arbejdsfelt – både i teori og i praksis. Undervejs var der fx indlagt syv dage med sidemandsoplæring ude på tilbuddene, hvor de ledige forlods kunne snuse til de arbejdsopgaver, der ventede.

– Forkurset viste sig at være en stor gevinst, for da jobrotationsprojektet startede, gled de direkte ind i vikariatene. Der var ikke den sædvanlige indkøringsperiode. De indgik selvfølgelig ikke på helt samme måde som de faste pædagoger, og lavede fx ikke handleplaner, men ellers udførte de det arbejde, de skulle i hverdagen, siger Bjarne Mogensen.

En central tovholder fra Jobcenter København påtog sig tidligt i forløbet at stå for kontakten til de i alt 12 forskellige jobcentre, som de ledige var tilknyttet. Han har bl.a. også sørget for at få jobrotationsydelse i hus til tilbuddene og været en stor hjælp i opstartsfasen.

– Det har krævet mange møder, mange kræfter og været en stor udfordring at få rotationsprojektet op at stå. Uden a-kassen og den centrale person i Københavns Kommune, der koordinerede i forhold til de lokale jobcentre og lavede en stor del af papirarbejdet, var det nok aldrig gået. Men hovedsagen er, at der er kommet noget godt

ud af det, både for de ledige og for os. Vi har aldrig kigget tilbage og tænkt, at det skulle vi aldrig have gjort, siger Bjarne Mogensen.

### Halvdelen i job

Hulegården har i forbindelse med jobrotationsprojektet haft fem ledige inde som vikarer.

I den efterfølgende periode har der ikke været ledige stillinger på Hulegården, men to af stedets rotationsvikarer har fået job på andre arbejdspladser inden for specialområdet.

Samlet set er halvdelen af de ledige – 14 ud af 27 – kommet i arbejde efter jobrotationsprojektet, og den statistik har imponeret i jobcenterregi, fortæller Nina Jensen, jobkonsulent i Socialpædagogernes a-kasse, Dagpengeteam Øst.

Når nye medarbejdere fra de seks botilbud til efteråret og i 2015 sendes på diplomuddannelse, vil flere ledige få mulighed for at vikariere for fastansatte. A-kassen har i august holdt tre informationsmøder, de ledige er blevet visiteret til arbejdspladserne, og flere steder har der allerede været holdt jobsamtaler.

– Hele vejen rundt er det her arbejdsmarkedspolitisk en win-win-situation. Ud over at arbejdspladserne får et kompetenceløft, får de ledige også nye kompetencer, og det giver dem bedre jobmuligheder, siger jobkonsulent Nina Jensen.

På Hulegården er de fysiske rammer ikke prangende og boligerne små. Til gengæld er der et højt til loftet, når det gælder kompetenceudvikling, som kan sikre beboerne det bedst mulige tilbud. Foreløbig er det planen, at hver medarbejder skal have et eller to diplommoduler – alt efter interesse og arbejdsfelt.

– Men man kunne godt tænke sig, at nogle af medarbejderne gerne vil have en hel diplomuddannelse, og det vil vi forsøge at skabe mulighed for. Det her tilbud skal overleve ved, at vi kan levere en høj faglighed. Vi kan ikke konkurrere på murstenene. Men vi kan konkurrere på det andet, siger Bjarne Mogensen.

En fuld diplomuddannelse kræver fire moduler plus en prøve i undersøgelse af pædagogisk praksis og et afgangsprøve. ■



## JOBROTATION

Et jobrotationsvikariat er ikke aktivering, men et rigtigt job med relevant arbejde til en god løn, og jeg har en forestilling om, at man i jobpraktik står lidt mere ude på sidelinjen

Hans Endersen, socialpædagog

# Sporskifte til nyt arbejdsfelt

Den erfarne socialpædagog Hans Endersen har hele sit arbejdsliv arbejdet med børn og unge. Da han sidste år blev ledig, var han parat til at skifte spor, og via et jobrotationsvikariat med tilhørende forkursus fik han en fod indenfor på specialområdet

Af Trine Kit Jensen, redaktionen@sl.dk  
Illustration: Allan Stochholm

**H**ans Endersen var i mere end ti år viceforstander på Skolehjemmet Skovly i Gl. Holte – en døgninstitution for udsatte børn og unge med psykosociale problemer. Men Rudersdal Kommune valgte sidste år at lukke skolehjemmet, og den 59-årige socialpædagog mistede sit job.

– Det var dejligt lige at få lidt luft i en periode. Men på grund af min alder var jeg lidt bekymret, og jeg var spændt på, om jeg kunne få et ny job et andet sted, siger han.

Hans Endersen afsluttede sin pædagoguddannelse i 1979 og har altid arbejdet på børne- og ungeområdet. Men i kølvandet på anbringelsesreformen og Barnets Reform har der været nedskæringer på mange institutioner for børn og unge. I erkendelse af, at det nok ikke var på det felt, de fleste stillinger lå, valgte han derfor at søge meget bredt og var åben over for at prøve kræfter på et nyt arbejdsfelt. Bortset fra et enkelt tilbud om et vikariat, som han valgte ikke at tage imod, var der imidlertid blankt afslag på de mange jobansøgninger.

– Jeg fik ikke rigtig nogle tilbagemeldinger på mine ansøgninger og blev ikke kaldt til samtale. Så jeg tænkte: Det her er ikke så godt, fortæller han.

Han var derfor straks interesseret, da han via Socialpædagogernes a-kasse hørte om jobro-

tationsprojektet, hvor en gruppe ledige ville få mulighed for bytte plads med medarbejdere fra fem specialtilbud, mens de i tre måneder var på efteruddannelse.

– Det lød som en god indfaldsvinkel til at komme ud og prøve mig selv af i en ny sammenhæng, siger han.

Hans Endersen mødte op til et orienteringsmøde i a-kassen, hvor lederne fra de fem tilbud var til stede for at præsentere de forskellige arbejdspladser. Efterfølgende søgte han som sin første prioritet et vikariat på Blindecenter Bredegaard i Fredensborg. Han kom til samtale, fik vikariatet og efter en måneds forkursus på dagpenge med introduktion til specialområdet havde han 6. januar i år første arbejdsdag på fuld overenskomstmæssig løn.

Blindecenter Bredegaard er et bo- og dagtilbud for voksne udviklingshæmmede med synshandicap. Så Hans Endersen havnede i en noget anden boldgade, end han var vant til.

– Med min erfaring fra døgninstitutioner for børn og unge var det selvfølgelig ikke fremmed for mig at arbejde et sted, hvor mennesker bor og har deres liv. Men det var nyt at skulle arbejde med voksne handicappede. Omstillingen var en stor udfordring, men samtidig spændende, og jeg blev taget enormt godt imod – både af beboerne og af de medarbejdere, jeg skulle arbejde sammen med, fortæller han.

Hans Endersen faldt ret hurtigt godt til, og efter de tre måneder i jobrotation gled han direkte ind i et almindeligt vikariatet, der løb frem til 1. september.

## Rigtigt arbejde

Hans Endersen havde kun været arbejdsløs i et par måneder, da a-kassen informerede ham om muligheden for at deltage i jobrotationsprojektet. Han understreger derfor, at han ikke i detaljer kender vilkårene for de aktiveringsordninger, der





også giver ledige mulighed for at få en fod indenfor på en arbejdsplads, høste erfaringer og lære nyt. Umiddelbart kommer jobrotations-ideen dog ind som en klar vinder.

– Et jobrotationsvikariat er ikke aktivering, men et rigtigt job med relevant arbejde til en god løn, og jeg har en forestilling om, at man i jobpraktik står lidt mere ude på sidelinjen, siger han.

Som en del af det månedlange forkursus var der i syv dage sidemandsoplæring ude på de

arbejdspladser, hvor de ledige skulle vikariere, mens resten af undervisningen foregik på UC Sjælland (UCSJ) i Roskilde. Her bød skemaet bl.a. på forsorghistorie, indføring i det specialpædagogiske arbejdsområde og pædagogens professionelle rolle her. På skemaet var også lovstof og etik, samt fx praktisk undervisning i, hvordan man kommunikerer med de svageste borgere. Hans Endersen var især glad for de dage, hvor ledere og pædagoger fra de fem involverede institutioner kom forbi for at undervise.

– Det var de rigtig gode til, og det var hver gang super spændende og vedkommende, siger han.

Som led i forkurset fik Hans Endersen også et kursus i hygiejne, løfteteknik og medicinhåndtering. Sidstnævnte er et krav, når man arbejder på specialinstitutioner som Bredegaard, og med kursusbeviset som en ekstra fjer i hatten regner han med fremover at være mere attraktiv for arbejdspladser på specialområdet.

Men det blev dog ikke nødvendigt at søge job andetsteds, da vikariat nummer to sluttede. Hans Endersen er nemlig fra 1. september blevet fastansat på Blindecenter Bredegaard.

– Der var allerede for nogle måneder siden følere ude, hvor man spurgte mig, om jeg eventuelt kunne være interesseret i et fast job. Det har jeg fået, og det er jeg rigtig, rigtig glad for, siger han.

Samtidig afslører Hans Endersen, at specialtilbuddet i Fredensborg er et af de steder, hvor han i sin ledighedsperiode søgte job uden at komme i betragtning.

– Jeg tror derfor, at det har haft stor betydning, at de gennem jobrotationsprojektet har haft en mulighed for at se mig lidt an og lære mig at kende som person, siger han. ■



## JOBROTATION

Sidder man sammen med nogle, der arbejder i en børnehave, har man to forskellige perspektiver på tingene. Med det samme udgangspunkt er der meget, man ikke behøver at forklare, fordi det ligger implicit. Det er en stor fordel

Jacob Høgsberg Stanford, socialpædagog

# Klogere på kommunikation

En fantastisk mulighed. Sådan beskriver Jacob Høgsberg Stanford det jobrotationsprojekt, der tidligere i år sendte ham på efteruddannelse i kommunikation og mediepædagogik. Diplommodulerne på UC Sjælland har allerede sat sig sat sig spor i det daglige arbejde

Af Trine Kit Jensen, redaktionen@sl.dk  
Illustration: Allan Stochholm

Jacob Høgsberg Stanford måtte i første omgang lige sunde sig lidt, da han fik at vide, at han sammen med fire kolleger skulle på efteruddannelse for at lære, hvordan it og medier kan bruges i arbejdet med Hulegårdens beboere. For de andre kom aftalen i stand i forbindelse med en medarbejderudviklingssamtale. Men den 32-årige socialpædagog, der har været ansat på botilbuddet i Brøndby i godt tre år, blev bare udpeget.

– Måske havde ledelsen en forestilling om, at jeg var velegnet til det, fordi jeg hører til blandt de yngre. Det var lidt specielt at få at vide, at nu skal du om kort tid på efteruddannelse i 14 uger. Men overordnet set var jeg begejstret og meget glad for at komme af sted. Et betalt fuldtidsstudium er en stor ting at få tildelt af arbejdspladsen, siger han.

Efteruddannelsen fandt sted fra midten af januar til midten af april. På kommunikationsmodulet, der lå først, handlede det om at få teorierne på plads, mens mediepædagogikken var

mere praktisk orienteret. Her blev deltagerne undervist i, hvordan fx spil, apps og video kan bruges som pædagogiske redskaber og hjælpemiddel til at nedbryde nogle af de barrierer, mennesker med nedsat funktionsevne møder i samfundet.

– Jeg blev ikke ekspert, men fik nogle ideer, som jeg kunne gå hjem og arbejde videre med, siger Jacob Høgsberg Stanford.

En almindelig huskeseddel til indkøbsturen duer fx ikke, hvis man har svært ved at læse. Allerede i forbindelse med en eksamensopgave var Jacob Høgsberg Stanford derfor med til at udvikle en idé til en digital indkøbsseddel. Mere konkret i form af en video med billeder og tale, der via en QR-kode altid kan hentes frem på en smartphone eller tablet.

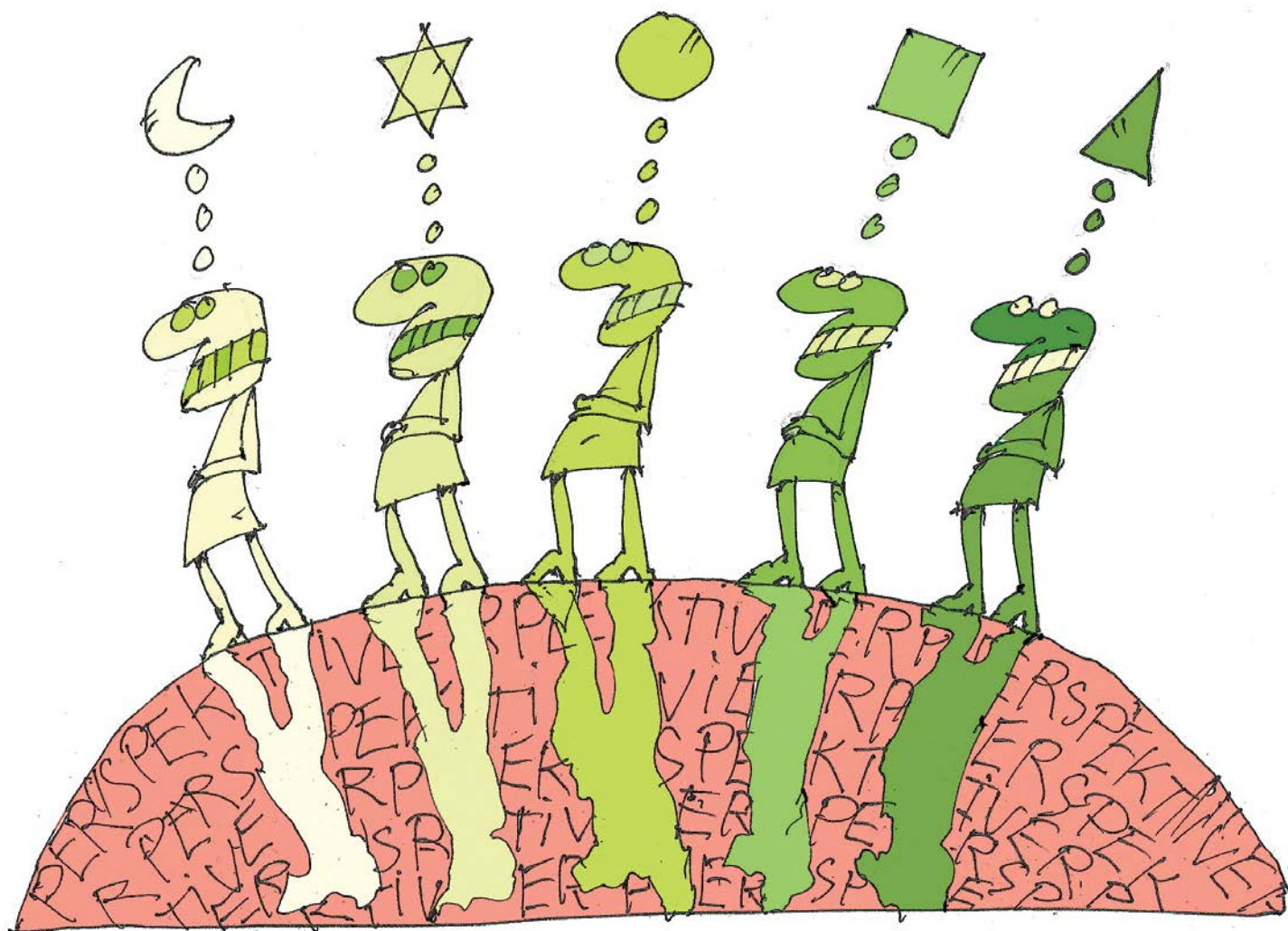
Lige nu arbejder han på et projekt, der skal hjælpe en 32-årig kvindelig beboer på Hulegården. Beboeren kan ikke læse. Men hun har stor glæde af sin smartphone, bærbare pc og iPad, som hun bl.a. bruger til at tage billeder og optage video – og den interesse skal nu bruges pædagogisk.

I det daglige har kvinden behov for støtte til mange gøremål, fx tøjvask, oprydning, lægebesøg og kontakt til offentlige instanser. Men især over for andre end de faste støttepersoner har hun problemer med at italesætte, hvor meget støtte hun har brug for, og hvordan de bedst kan hjælpe hende.

– I nuet kan det være svært for hende at forklare hvilken støtte, hun har brug for i en given situation. Men hvis vi laver en video sammen, er det en længere proces, og via optagelserne kan vi nå frem til et resultat, der kan guide nye medarbejdere, fortæller Jacob Høgsberg Stanford.

Projektet omfatter også en plan om, at der skal optages videofilm, hvor kvinden sammen med sin





kontaktpædagog udfører forskellige opgaver. De film kan hun efterfølgende bruge som manual og på den måde blive mere selvhjulpne.

### Vil gerne af sted igen

Personligt oplever Jacob Høgsberg Stanford, at han har fået stort udbytte efteruddannelsen, der ikke blot har givet ham ny viden og nye færdigheder, men også nye faglige relationer.

– Fra Hulegården var der nogle med, som jeg ikke til daglig er i team med. Vi arbejder med lidt forskellige brugergrupper, og det har været givende at få bedre kendskab til hinandens ressourcer. Der var der også rigtig meget sparring med pædagoger fra de andre institutioner og spændende debatter om måden, man arbejder på. Den ældste var 60 år, så vi havde vidt forskellige forudsætninger, men et godt sammenhold undervejs, siger han.

Som et plus peger han også på, at alle deltagere på diplommodulerne har været fælles om i et eller andet omfang at arbejde med voksne, som har funktionsnedsættelser.

– Sidder man sammen med nogle, der arbejder i en børnehave, har man to forskellige perspektiver på tingene. Med det samme udgangspunkt er

der meget, man ikke behøver at forklare, fordi det ligger implicit. Det er en stor fordel, siger han.

Jacob Høgsberg Stanford er forholdsvis nyuddannet pædagog. Efteruddannelse stod derfor ikke øverst på dagsordenen, da han i foråret blev sendt af sted til UCSJ. Men nu har han fået blod på tanden. Lige nu står han ikke først i køen til de nye moduler, der fra efteråret kobles på diplomuddannelsen, fordi andre medarbejdere på Hulegården også skal til. Men hen ad vejen håber han at stykke en fuld diplomuddannelse sammen.

– Jeg har fået at vide, at jeg med lidt tålmodighed vil få lov at komme af sted igen, og det vil jeg ikke sige nej til, fortæller han.

Jobrotations-modellen ser Jacob Høgsberg Stanford som en idé, alle parter kan profitere af.

– De ledige i vikariatene får både et forkursus og noget arbejds erfaring, som nogle af dem måske mangler. Så alle vinder på det her, siger han.

Sidstnævnte gælder også – og ikke mindst – beboerne på Hulegården og i de andre specialtilbud, mener han.

– De får forhåbentlig større livskvalitet. Det overordnede mål er, at vi hele tiden forbedrer den pædagogiske indsats, vi yder på tilbuddene. Det er nummer et, siger han. ■

## SOCIAL IT

# Mange muligheder og en hel del faldgruber

Social it åbner masser af nye veje til sociale netværk og selvbestemmelse, men rejser også en række både konkrete og overordnede dilemmaer, lød det på Socialpædagogernes minikonference

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk  
Foto: Vibeke Toft

**S**ocial it kan være vejen til selvbestemmelse og udviklingsmuligheder for den enkelte, og kan give mulighed for at indgå i sociale relationer eller 'bare' at mestre sit eget liv. Og som socialpædagoger må vi forholde os til mulighederne – og til de forbehold, der er.

Sådan sagde Socialpædagogernes forbunds-næstformand Marie Sonne, da hun indledte den minikonference, som forbundet holdt på den store Health & Rehab-messe i Bella Center i tidligere på måneden.

Konferencen, som var arrangeret i samarbejde med Socialt Udviklingscenter SUS, havde fokus på 'Livskvalitet og etiske dilemmaer', og netop de etiske udfordringer må ikke glemmes midt i begejstringen over de muligheder, social it rummer, sagde Marie Sonne.

– Vi skal være meget opmærksomme på de etiske dilemmaer. Hvad gør vi, når den borger, vi arbejder for, surfer på upassende sider? Hvordan blander vi os? Hvordan sikrer vi, at borgeren ikke overskrider sine egne grænser, lød de indledende spørgsmål.

Derefter tog socialfaglig konsulent Tore Kargo over og satte yderligere fokus på de etiske udfordringer – først via en hurtig panorering henover den forankring, hverdagsetikken har i en global sammenhæng: Her sætter FN's Menneskeret-

tighedskonvention, Børnekonvention og Handicapkonvention nogle grundlæggende rammer op for den etiktænkning, der også afspejler sig i den nationale etik, som den kommer til udtryk i lovgivningen – som så igen skinner igennem i den helt lokale etik på arbejdspladserne.

I praksis kan det etiske dilemma fx se sådan ud – fortalt via en case, som læsere af dette blad måske vil kunne huske fra et tidligere tema i bladet:

Morten er udviklingshæmmet og meget indadvendt, og pædagogerne på hans bosted har gennem lang tid arbejdet på at få ham til at indgå i sociale sammenhænge og relationer. Og nu har han via nettet fundet vej til et chatrum, hvor der er indkaldt til en demonstration, han nu gerne vil have hjælp til at deltage i. Arrangøren af demonstrationen er det danske nazistparti – og hvordan forholder man sig som socialpædagog så til det? Det er Mortens frie valg at deltage i den fuldt lovlige demonstration, så hvordan støtter man Morten i at deltage? Eller hvordan lader man være?

## Venskab og viden

Tore Kargo skitserede derefter, med afsæt i Socialpædagogernes etiske udvalgs arbejde, tre områder, hvor det som socialpædagog er uomgænge-



## Diskuter på facebook

### Hvad er det største dilemma ved social it?

Vil du være facebook-venner med de borgere, du arbejder for? Hvad gør du, hvis en borger surfer på sider med børneporno? Der er mange dilemmaer forbundet med social it – hvad ser du som det vigtigste?

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







**PARAT** Man skal som arbejdsplads sørge for at have den nødvendige viden om social it, for kun sådan kan man sikre både borgerens og arbejdspladsens udviklingsmuligheder. Og de ansatte skal kende det råderum, man kan manøvrere i uden at komme på kant med det ansættelsesretlige. Man skal vide, hvad man må og ikke må i forhold til social it, sagde socialfaglig konsulent Tore Kargo

ligt at tage stilling til udfordringer, social it stiller i relationen til borgerne:

Hvilket ansvar har man som socialpædagog, når det handler om at give borgeren it-færdigheder, der er gode nok til at give mestring og bedre livskvalitet?

Hvordan håndterer man grænsefladen mellem det professionelle og det personlige, når det fx handler om venskabsanmodninger fra borgerne på Facebook? Hvordan kan man balancere med relationen der?

Og hvordan håndterer man så den viden, man fx får gennem sådan et venskab i professionel sammenhæng – hvad kan man tillade sig at bruge, og hvad skal man 'glemme', når man tager på arbejde? Og hvor skal man se gennem fingre med noget for at bevare den gode relation?

– Det handler om, hvordan vi kan og skal eller ikke skal begrænse borgerens færden på sociale medier, hvis de bliver udsat for mobning, diskrimination eller bliver involveret i noget kriminelt. Hvordan skal vi agere, for det er jo borgerens menneskeret at kommunikere og færdes, også digitalt. Men hvis vi har viden om en borgers uhensigtsmæssige eller måske endda ulovlige adfærd, skal vi så forhindre det eller sikre hans rettigheder, spurgte Tore Kargo og præsenterede to cases som eksempler:

Nicklas på 23 år bor på et bosted. Han fungerer ret godt, selvom han har en kognitiv funktionsnedsættelse. Men han er umoden og mangler impuls kontrol. Socialpædagogerne ved, at han surfer porno på nettet og at han interesserer sig for mindreårige piger – altså børneporno. De ved også, at han i chat-fora udgiver sig for at være en anden og yngre person for at komme i kontakt med mindreårige piger. Hvordan skal bostedets socialpædagoger agere på den viden de har? Hvordan kan man hjælpe Nicklas – og hvornår ringer man til politiet?

Naja er 14 år og anbragt på en døgninstitution. I anbringelsesgrundlaget beskrives bl.a. hendes seksualiserende adfærd som problematisk, og

Naja er meget aktiv på chat- og kontaktforummet Arto. Hun uploader erotiske billeder af sig selv og rygget fra hendes veninder er, at hun laver 'dates' i weekenden. Hvordan skal personalet forholde sig?

### Har I et beredskab?

Tore Kargo lagde vægt på det vigtige i, at arbejdspladserne har et beredskab i forhold til sådanne etiske dilemmaer og udfordringer. Man skal fx have afklaret, hvordan arbejdspladsen reagerer, hvis man som leder eller ansat bliver hængt ud af en borger, sagde han.

– Hvis man ikke er forberedt, kan det i sig selv være et problem, bl.a. fordi det er et tegn på, at man ikke er ajour med den viden og de kompetencer, der skal til for at sikre både borgerens og arbejdspladsens udviklingsmuligheder. Og for de ansatte er det afgørende at kende det råderum, man har og kan manøvrere i uden at komme på kant med det ansættelsesretlige. Man skal vide, hvad man må og ikke må i forhold til social it, sagde Tore Kargo.

Afslutningsvis fremlagde han endnu en case, hvor en socialpædagog via sit venskab på Facebook med to kontaktunge får nys om, at den ene har været med til at stjæle for mange hundrede kroner kosmetik i en butik. Hvad skal socialpædagogen gøre? Dele det med kolleger og ledelse eller beskytte den fortrolige relation til pigen, lød spørgsmålet til salen.

En deltager fra salen mente, at hvis man har kendskab til en ulovlig handling, og pigen kommer hjem til behandlingsstedet med tyvekoster, så må man gå til politiet. Men hvorfor, spurgte deltageren, var socialpædagogen da også private venner med de unge på Facebook?

En anden mente, at relationen ville blive ødelagt, hvis det blev gjort til en sag, og politiet blev inddraget. Socialpædagogen skulle i stedet gå til pigen og arbejde med hende og være åben om, hvordan hun havde fået kendskab til tyveriet.

Og sådan cirka var det også gået i den virkelige begivenhed bag casen, fortalte Tore Kargo:



– Det blev ordnet uden om politiet, pigen afleverede tingene tilbage og sagde undskyld – og sådan er det ofte. Det bliver ordnet som i en familie. Jeg ville jo heller ikke gå til politiet om det, hvis min søn kom hjem og havde stjålet et eller andet, sagde han.

### Hvem skal have adgang?

I anden halvdel af konferencen fortalte Maria Lincke Jørgensen fra Social IT Lab på Socialt Udviklingscenter SUS om to af de mange konkrete it-projekter, SUS er involveret i.

I det første har en række tilbud i Rødovre Kommune introduceret brugen af QR-koder som redskab for borgerne. QR-koder er en kvadratisk stregkode, som, når de læses med en smartphone eller en tablet, forbinder en med en hjemmeside. Systemet ScanHow betyder, at man kan lave individuelle brugsanvisninger om fx tøjvask, som en udviklingshæmmet borger så kan tilgå via sin mobil.

Men, sagde Maria Lincke Jørgensen, det rejser også etiske problemer: Hvem skal fx kunne se og dele QR-koderne? Og hvem skal have adgang til at ændre indeholdet og lægge billeder ind – og af hvad?

I den anden case fortalte Maria Lincke om et botilbud for unge med ASF. I samarbejde med et it-firma og støtte fra fonde har beboerne været med til at udvikle IBG (Interaktiv Bostedsguide) – en slags digital opslagstavle, der har afløst den for de autistiske beboere meget forvirrende og uoverskuelige opslagstavle i fællesrummet. Den nye digitale tavle – der er på størrelse med reklameskiltene ved et busstoppested – rummer de samme informationer, men de er sorteret og ordnet, så det hele er langt mere overskueligt.

Men så er der nogle andre afgørende forskelle: IBG's brugerflade kan individualiseres, så den kan tilpasses alt efter, hvem der ser på den og bruger den. Den kan bruges af såvel beboerne, der også har en personlig profil med cv og billeder på tavlen, og fx også let kan tilmelde sig måltider

og se, hvem der er på arbejde. Den kan bruges af pårørende, ligesom den er koblet sammen med det administrative system. Det betyder fx, at lederen på stedet ikke længere skal sidde og tælle streger, når månedsregnskabet for måltiderne skal gøres op – det bliver automatisk bogført ud fra tilmeldingerne.

Men også her er der etiske udfordringer: Hvilken information og billeder kan man lægge ind i systemet – og hvem skal have adgang til det? Kan man som beboer eller ansat fravælge sin profilbeskrivelse? Og hvordan sikrer man helt basalt, at brugerne også logger ud igen efter brug?

### Ikke en erstatning

Maria Lincke Jørgensen understregede, at det selvfølgelig er afgørende, at man vælger den teknologi, der giver mening for den enkelte. Det skal ikke være teknologi for teknologiens skyld, sagde hun.

– Men jeg må også sige, at pædagoger faktisk er rigtig dygtige til at bruge og tillemppe it-teknologi. For hver pædagog er der nærmest en ny måde at bruge metoderne på, og jeg er tit blevet overrasket over, hvor bredt et redskab, der måske var tænkt til én bestemt anvendelse, faktisk bruges ude i den pædagogiske praksis, sagde Maria Lincke Jørgensen.

Socialpædagogernes næstformand Marie Sonne lukkede minikonferencen ned med to konstateringer:

– Teknologien er kommet for at blive, og udviklingen går rasende stærkt, så det er kun et spørgsmål om, hvordan den bliver implementeret bedst muligt for borgerne. Og det må og skal vi som socialpædagoger involvere os i.

– Men bliver social it ikke også brugt som et spareredskab, vil mange indvende. Og jo, det sker mange steder, og netop derfor skal vi som faggruppe være på tærne og sikre, at indførelsen af social it ikke bliver en erstatning for relationer og faglighed, men netop bruges til at forstærke dem til glæde for borgeren, sagde Marie Sonne. ■

**SKJULT** Social it må ikke bruges som et spareredskab, men det sker mange steder, konstaterede Marie Sonne. 'Netop derfor skal vi som faggruppe være på tærne og se til, at indførelsen af social it ikke bliver en erstatning for relationer og faglighed, men netop bruges til at forstærke dem til glæde for borgeren', sagde hun.

## KONGRES

# Fire kandidater til forretningsudvalget

## BENNY ANDERSEN: VI SKAL BRUGE VORES POSITION

Genopstiller som forbundsformand



FOTO: RICKY JOHN MULLOY

– Der er ingen tvivl om, at en af de allerstørste udfordringer, vi står over for som forbund og faggruppe, er når det handler om vores arbejdsmiljø. 36 pct. af vores medlemmer – mere end hver tredje – har været udsat for vold på jobbet. Det skal vi gøre noget ved, og det gør vi. Vi arbejder internt med temaet, som når vi på kongres-

sen skal diskutere og vedtage vores nye arbejdsmiljøstrategi. Og det er ikke nogen tilfældighed, at den har fået overskriften 'Arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd'. For en stærk faglighed er nøglen til nedbringelse af vold og konflikter på arbejdet. En udfordring for os og vores fag er netop, at vi skal ruste os fagligt. Der har vi i denne kongresperiode kunnet sætte hak ved en af de helt store faglige landvindinger; nemlig indførelsen af den nye uddannelse.

– Socialpædagogerne har lige nu en rigtig god position i mange sammenhænge, fordi vi både lokalt og centralt har arbejdet målrettet på det. Det skal vi blive ved med. Vores visioner med og indflydelse på det paradigmeskift, vi har oplevet på det socialpolitiske område, skal vi sørge for bliver til virkelighed. Jeg tænker fx på de sociale 2020-mål, tilsynsreformen og den nye specialiserede uddannelse. Vi skal i den kommende kongresperiode arbejde for at

få intentionerne ind i faget og manifesteret i hverdagen. Vi skal have omsat 2020-målene til virkelige, konkrete indsatser. Tilsynsreformen skal vi have til at give det faglige løft, den lægger op til. Vi skal sørge for, at det faglige indhold på den nye uddannelse bliver som det skal være, og at den kommer til at hænge sammen med praksis.

– Vi har med vores strategi og visioner – ikke mindst Socialpædagogerne i fremtiden – vist os modige og fremsynede, og det tror jeg er en af de store årsager til, at vi står godt rustet til at få indflydelse. Og den indflydelse og position skal vi bruge både lokalt i kredsene og centralt til at arbejde for bedre arbejdsforhold for vores medlemmer og til at vores omverden umuligt kan overse, at socialpædagoger besidder en faglighed, der gør en forskel – hver dag året rundt. Og vi skal derfor holde fast i og udvikle, hvordan vi dokumenterer og synliggør vores faglighed og indsats.

## MARIE SONNE: ARBEJDSMILJØET BLIVER EN AF DE STORE UDFORDRINGER

Genopstiller som 1. forbunds næstformand



FOTO: RICKY JOHN MULLOY

– En af de helt store udfordringer er i min optik, at vi skal få implementeret alle de projekter, der er sat i gang, og som skal sætte kursen for forbundet i de kommende år. Jeg tænker fx på Socialpædagogerne i fremtiden, vores bud på de sociale 2020-mål og arbejdsmiljøstrategien. Det er vigtigt, at vi får de projekter til at leve i

hele organisationen. Vi skal også arbejde på at få den nye specialiserede pædagoguddannelse skudt i gang. Vi skal bruge vores stærke samarbejde med UCC'erne og rektorerne til at sikre, at indholdet af studieordningen lever op til vores forventninger. Og vi skal holde ministeriet fast på det kvalitetsløft, der var ønsket med en ny specialiseret uddannelse. Der bliver fx også et stykke arbejde, der skal gøres i forhold til at støtte UCC'erne, KKR og ministeriet i arbejdet med at se på dimensioneringen af uddannelsens tre spor, praktikpladser osv.

– Arbejdsmiljøet bliver en af de store udfordringer for forbundet som helhed. Der er jo tale om en indsats, der fylder på alle niveauer i organisationen – fra det enkelte medlem på den enkelte arbejdsplads, det tværfaglige samarbejde, over de møder, vi holder på Christiansborg med politikere for at fortælle dem om vores område, og til den temadiskussion, vi skal have på

kongressen. Og for mig at se handler det i lige så høj grad om en diskussion om faglighed. Det er umuligt at se faglighed og arbejdsmiljø som andet end to forhold, der er afhængige af hinanden.

– Endelig ser jeg frem til vores arbejde med at indtænke den socialpædagogiske faglighed i psykiatrien. Vi har meget at byde på, og jeg ser gode og oplagte muligheder for at supplere den sundhedsfaglige og behandlingsfaglige tænkning i psykiatrien – ikke mindst i forhold til at styrke overgange og sammenhænge for det enkelte menneske.



Der er indtil videre fire kandidater til Socialpædagogernes forretningsudvalg, der skal vælges på kongressen i starten af november. Vi har bedt kandidaterne fortælle, hvad de ser som den største udfordring for forbundet i de kommende år, og hvad de selv først og fremmest vil arbejde for, hvis de bliver valgt. Nye kandidater kan blive opstillet helt frem til selve kongressen

## VERNE PEDERSEN: MERE SAMMENHÆNGSKRAFT I ORGANISATIONEN

Nuværende formand for Kreds Østjylland, opstiller som 2. forbunds næstformand



FOTO: THOMAS PREEKORN

– Jeg mener, at en af de største udfordringer for Socialpædagogerne bliver, at vi holder fast i og påvirker udviklingen af vores fag, at vi tør indgå i samarbejder om eksempelvis inklusion og frivillighed. Vi skal være med til at udvikle vores område, og det vil blive en udfordring at fortsætte med at være offensive på netop inklusion

og frivillighed og samtidig holde godt fast i vigtigheden af, at vi udvikler den socialpædagogiske faglighed. Det er livsvigtigt for socialpædagogerne, at faget er respekteret og anerkendt. Vi er og bliver en vigtig stemme for de borgere og brugere som vi arbejder med. Jeg vil arbejde benhårdt for, at vi styrker vores gennemslagskraft, og at vi tænker det ind i alt, hvad vi laver af indsatser og aktiviteter.

– Jeg vil arbejde for, at der skabes endnu mere sammenhængskraft i organisationen forbund og kredse imellem. Vi har set, det virker, når vi sammen med forbundet er ude på vores arbejdspladser i fælles aktiviteter. Når vi samarbejder om konkrete aktiviteter, ser vi hinandens åbenlyse kvaliteter og kompetencer. Jeg vil arbejde for, at der kommer endnu mere fokus på koordinering af indsatserne, og at vi udvikler modeller og rammer for vores samarbejde forbund og kredse imellem.

– Ind i alt dette glemmer jeg ikke, hvor jeg kommer fra. Jeg vil fortsat dyrke, vedligeholde og udbygge mit store politiske og faglige netværk. Dette netværk danner baggrund for mit virke i dag som kredsforsand, og jeg tror på, at forbundet kan profitere af, at jeg fortsat vil tænke højt: Hvad mon de tænker derhjemme – altså medlemmer, kredsen og de politiske og faglige netværk, jeg har – når vi nu går ud og gør det, vi gør i forbundet.

– En af mine styrker er, at jeg altid har for øje, at jeg har hold i billetterne, når jeg går ud med politiske og faglige synspunkter og holdninger. Og – så står jeg solidt på jorden, også når det stormer.

## KAJ SKOV FREDERIKSEN: FORBUNDET SKAL STÅ TIL RÅDIGHED 24/7

Gneopstiller som forbundskasserer



FOTO: RICKY JOHN MULLOY

– Siden kommunalreformen har rigtig mange socialpædagoger oplevet, at de i stigende grad skal arbejde tværfagligt og ofte også i langt større enheder. Derfor mener jeg, at en af de store udfordringer for os som forbund og fag er, at vi skal styrke evnen til at dokumentere, at vores indsats gør en forskel. Vi skal blive bedre til

at indsamle og synliggøre vores viden. Og vi skal blive bedre til at være tydelige om vores faglighed og kompetencer. Jeg mener, vores forslag om et nationalt forskningsprogram er et væsentlig skridt på dén vej. Og vores arbejdet med at gøre programmet til virkelighed bliver vigtigt i den kommende kongresperiode.

– Der er ingen tvivl om, at det socialpædagogiske arbejdsområde er blevet bredere, og det kræver jo en bredere faglighed – eller en større værktøjskasse, om man vil. Derfor er det vigtigt, at vi styrker evnen til at indsamle viden om, hvad der virker. Og det er via det faglige fællesskab og alle vores projekter, vi arbejder på at sikre medlemmerne den rigtige værktøjskasse.

– Jeg genopstiller som forbundskasserer og vil arbejde for en fortsat robust økonomi i forbundet, sådan at vores medlemmer kan sikres netop adgang til viden og faglige netværk. Blandt meget andet. Vi

skal fortsat styrke samarbejdet mellem a-kassen og fagforening og styrke kvaliteten af a-kassens indsats over for de af vores medlemmer, der får brug for støtte. Vi skal i den kommende kongresperiode arbejde meget målrettet på at udvikle vores digitale platform, der bl.a. vil give medlemmerne mulighed for at trække på deres forbund 24-7, når de har brug for redskaber og hjælp. Det er et vigtigt stykke arbejde – både lokalt i kredsene og centralt. Vi skal udnytte de fordele, vi har ved at være ti stærke lokale enheder og et centralt fællesskab. Det kan give gode fordele for vores medlemmer.

– Endelig synes jeg det er vigtigt, at vi fortsat prioriterer den internationale solidaritet. Herunder støtte til de, der har det svært i de fattige lande. Ikke mindst arbejdet i International Børnesolidaritet. Vi har væsentlig viden og erfaring på det felt, som kan komme disse meget udsatte mennesker til gode.

## OK 2015

Vi bliver nødt til at stå sammen på arbejdstagersiden. Og derfor er det godt, at KTO og Sundhedskartellet, der ellers har forhandlet hver for sig gennem en årrække, igen går sammen i et nyt forhandlingsfællesskab

Pernille Christoffersen, næstformand, Socialpædagogerne

# Ni skarpe fra Hillerød

Debatten om OK 2015 var i Kreds Nordsjælland flettet ind i kredsens generalforsamling, og deltagerne endte med at stemme sig frem til ni krav, de gerne ser forbundet bære videre

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Illustration: Gitte Skov

I 2011 og 2013 stod OK-forhandlingerne i krisens tegn. Nu er der lidt gunstigere udsigter. Sådan sagde forbunds næstformand Pernille Christoffersen, da hun i Kreds Nordsjælland lagde op til debat om OK 2015 og om de krav, forbundet skal møde op med. Kredsen havde gjort OK-debatten til hovedpunktet på årets generalforsamling – se artikel om den øvrige generalforsamling på side 20 – og gunstige udsigter eller ej – debatlysten fejlede i hvert fald ikke noget, da de tilstedeværende blev sat til benhårdt at prioritere krav.

Det skete i fem-seks-mandsgrupper ved bordene, hvor man i tre runder skulle diskutere sig frem til krav på tre områder: Et, der handlede om løn og pension, et med fokus på arbejdsmiljø og arbejdstid og et, der rummede både kompetenceudvikling og effektivisering.

Den samlede ønskeseddel var lang, men opgaven var klar: Forsamlingen skulle vælge tre krav inden for hvert af de tre områder, altså i alt ni krav.

Derfor blev de tre forslag fra grupperne efter hver runde skrevet op på en tavle, hvor de tilstedeværende så efterfølgende kunne stemme på to krav. Og de tre krav fra hver af de tre runder, der

fik flest stemmer, er nu Kreds Nordsjællands ni bud på, hvad forbundet skal tage med til forhandlingsbordet, når de reelle forhandlinger starter om nogle måneder.

## Nyt fællesskab

– Det ser lidt lysere ud, sagde altså Pernille Christoffersen – som dog straks fik slået ethvert tilløb til jubeloptimisme tilbage:

– Der er indgået private overenskomster med reallønsstigninger, selvom der fortsat er tilbageholdenhed ude på arbejdspladserne. På det offentlige område er der indgået stramme økonomiaftaler, men en række kommuner bruger ikke de afsatte penge. Og vi bliver fortsat mødt med krav om effektivisering, sagde hun.

Pernille Christoffersen pegede på, at det nye – i skrivende stund unavngivne – forhandlingsfællesskab mellem det hidtidige Sundhedskartel og forbundene i KTO vil styrke arbejdstagersiden:

– I evalueringen af de sidste forhandlinger, som vi har ført i KTO-regi, er det stået klart, at vi bliver nødt til at stå sammen på arbejdstagersiden. Og derfor er det godt, at KTO og Sundhedskartellet, der ellers har forhandlet hver for sig gennem en årrække, igen går sammen i et nyt forhandlingsfællesskab, sagde hun.

En af deltagerne udtrykte bekymring for, hvordan Socialpædagogerne vil være stillet i det nye store kartel. Kan socialpædagogerne som faggruppe komme i klemme, lød spørgsmålet.

– Det er jo en debat, vi har haft før, og i det nuværende KTO er der også mange forskellige interesser. Men nu kommer der flere ind, der ligner os – sygeplejerskerne fx – og det styrker det samlede fællesskab, tror jeg. Vi må så ordne



internt, hvordan vi tager hensyn til de forskellige faggrupper, inden og mens vi forhandler – og det kan vi godt, sagde Pernille Christoffersen.

### Op med pensionen

Hun præsenterede derefter tankerne omkring emnerne i den første runde af debatten, der handlede om løn og pensionsforhold:

Når det handler om at sikre reallønnen, har forbundet fokus på både generelle lønstigninger og på midler til organisationsforhandlingerne – og så skal reguleringsordningen, der sørger for balance mellem lønudviklingen på det private og det offentlige område fastholdes.

Der skal arbejdes videre for at opnå ligeløn. Det skal både ske generelt i forholdet mellem mande- og kvindedefag og gennem den lokale løndannelse.

Og så skal der pensionsforbedringer til:

– Det er et område, vi har prioriteret, men vi halter stadig efter, og der skal tage et skridt opad, sagde Pernille Christoffersen – og det skulle vise sig, at forsamlingen gav hende ret.

Højere pension var ord, der gik igen ved alle bordene, når Socialpædagogens udsendte sneg sig rundt og smuglyttede, og ved den efterfølgende afstemning blev pensionsforbedringer den soleklare vinder. 'Op mod 17 pct.', stod der på tavlen ved punktet, som altså de fleste satte den ene af deres streger ved.

På de næste to pladser var der opbakning til krav om hhv. generelle lønstigninger og en forhøjelse af grundlønnen.

Men der var også god opbakning til fastholdelse af reguleringsordningen og en indsats for, at den lokale løndannelse rent faktisk kommer til at virke, så midlerne bliver udmøntet. Disse to forslag vil sammen resten af 'ønskesedlen' blive sendt til hovedbestyrelsen som bemærkninger til de ni egentlige krav-forslag fra kredsen.

### Hvad vil KL?

At det giver god mening at slå kravene om arbejdsmiljø og arbejdstid sammen, illustrerede Pernille Christoffersen i sit oplæg til anden debatrunde med tal fra forbundets medlemsundersøgelse, der viser en klokkeklar sammenhæng mellem indflydelse på tilrettelæggelsen af egen arbejdstid og trivsel: Jo mere indflydelse, jo højere trivsel.

Det er da også et af tre temaer, forbundet vil bringe ind i OK-forhandlingerne. Og så vil der være fokus på bedre honorering af arbejde på særlige tidspunkter, hvor det skal diskuteres om det skal ske gennem frihed eller betaling – og om der evt. skal være frit valg? Desuden vil forbundet arbejde for bedre beskyttelse af frihedsperioder – fx når det handler om den omsiggribende tendens til, at man som medarbejder kan blive kontaktet telefonisk i sin fritid.

Men hvad er arbejdsgiverne ude på? Her skitserede Pernille Christoffersen det, som forbundet regner med, kommer på bordet fra kommunernes side:

Det handler om en harmonisering af arbejdstidsreglerne på døgn-området, så de bliver ens for





## Vi oplever ikke, at KL er ved at 'lave en lærer-model' på os. Jeg ved godt, at der rundt omkring er nogle, der gerne nærmest vil af med arbejdstidsreglerne, men det er ikke det indtryk, vi får generelt

Pernille Christoffersen, næstformand, Socialpædagogerne

socialpædagoger, SOSU'er og sundhedspersonalet. Det handler om at erstatte 37/3-tillægget (se boks) med i kroner og øre højere tillæg for arbejde mellem kl. 17 og 06. Det handler om en omlægning af tillæg fra krone- til procenttillæg. Det handler om en forenkling af søgnehelligdagsreglerne. Og sidst, men ikke mindst handler det om længden af den daglige arbejdstid.

### Ingen skal tabe på nye regler

– Vi kan da godt se fordelene fx ved ens regler, men vi vil selvfølgelig ikke være med til, at det kommer til at koste nogen noget. Og det samme gælder, når vi taler omlægning af tillæg. Det bliver en udfordring at få sikret, at ingen mister noget, sagde Pernille Christoffersen.

Når det handler om arbejdstid, udtrykte én i salen bekymring for, at fx Randers Kommune vil have indført lempeligere regler for ændring af de ansattes arbejdstid. Men forbunds næstformanden mente ikke, at der er det helt store opgør på vej, og hun pegede på, at forsøgsordninger, som den Randers Kommune vil have (se Socialpædagogen, nr. 18/2014, side 18), kun kan gennemføres efter forhandlinger med parterne.

– Og vi oplever *ikke*, at KL er ved at 'lave en lærer-model' på os. Jeg ved godt, at der rundt omkring er nogle, der gerne nærmest vil af med arbejdstidsreglerne, men det er ikke det indtryk, vi får generelt. Og når KL vil diskutere arbejdstid, så spørger vi bare, hvorfor kommunerne ikke bruger de glimrende muligheder, der er for at lave lokale arbejdstidsaftaler – for de er der jo – og så bliver de helt tavse, sagde Pernille Christoffersen.

Og så blev der igen debatteret ved bordene og siet fra og kogt ind og skrevet krav på tavlen og stemt.

Størst opbakning var der til en forenkling af arbejdstidsreglerne – 'uh, hvor ville det bare gøre mit liv meget lettere', som en sukkede, da hun satte sin streg ved forslaget.

De to øvrige krav fra Kreds Nordsjælland blev en bedre honorering af arbejde på særlige tidspunkter og større indflydelse på tilrettelæggelsen af egen arbejdstid. Men der var også opbakning til bl.a. krav om kronetillæg fremfor procenttillæg og frihed fremfor kroner til seniorerne.

Også når det handler om kompetenceudvikling og effektivisering, kan det give god mening at sam-

mentænke tingene, sagde Pernille Christoffersen. Hun trak en linje fra Produktivitetskommissionens tanker om innovation som grundlaget for bedre produktivitet, over Tillidsreformens ord om netop tillid og faglighed som grundlaget for udvikling og innovation til den opfindsomhed, der kan opdyrkes ude på de socialpædagogiske arbejdspladser, hvor der er grænser for, hvor meget mere, der kan skæres og hvor meget hurtigere, der kan løbes.

### Innovation er vejen

– Vi tror, at innovation er vejen til bedre produktivitet på vores område, og det kræver, at medarbejderne bliver inddraget – at deres faglighed får plads og ikke bliver holdt i snævre rammer. Kun sådan kan vi få en innovationskultur ude på arbejdspladserne, og det er noget, vi skal arbejde på at få, sagde Pernille Christoffersen.

Hun pegede på, at parterne har en fælles interesse i kompetenceudvikling, og at forbundet vil arbejde for en yderligere udvikling af kompetencefonden på det kommunale område. Arbejdsgiverens pligt til at støtte kompetenceudviklingen skal fastholdes, og så skal der kigges på kriterierne for tilskud – skal de måske være bredere og blødere?

Og så skal der arbejdes for en kompetencefond også på det regionale område, hvor midlerne ellers bortfalder i 2015.

Efter sidste debatrunde ved bordene og afstemning var kravene fra Kreds Nordsjælland klar:

Størst – ja, overvældende – opbakning var der til et konkret krav om optjening af minimum tre måneders efteruddannelse efter fem års ansættelse. Dernæst fulgte kravet om en fastholdelse af kompetencefonden og en kompetencefond på både det regionale og kommunale område.

Og således nåede Kreds Nordsjælland frem til sine ni hovedkrav – de overgives nu til videre behandling på det kommende møde i forbundets hovedbestyrelse. Her udtages Socialpædagogernes krav til OK 2015 i oktober, hvorefter de udveksles med arbejdsgiversiden.

– Skal vi ikke vælge at tro på, at halvdelen af vores krav er med, når forhandlingerne begynder, spurgte en af deltagerne sidemanden i køen til den anretning, der blev serveret efter debatten.

– Tja, de er da i hvert fald gode, lød svaret. ■

Følg med i debat og nyheder på [www.sl.dk/OK2015](http://www.sl.dk/OK2015)

### 37/3-tillægget

Reglen om 37/3-tillægget betyder, at man som ansat optjener tre timers afspadsning, for hver gang man har arbejdet 37 timer i tjenester, der er begyndt kl. 14 eller senere, og som varer til efter kl. 17.

Det vil sige, at man fx ikke optjener afspadsning, hvis man møder kl. 13.30, og der er en række eksempler på, at der bliver spekuleret i dette, når arbejdstidene tilrettelægges.

På sundhedsområdet for SOSU'erne blev 37/3-tillægget tilbage i 2002 erstattet af løn i form af et tillæg, der optjenes for de arbejdstimer, der ligger mellem kl. 17 og 06.

## GENERALFORSAMLING SYDJYLLAND

Arbejdstidsreglerne er indviklede og forskellige fra faggruppe til faggruppe, så vi kommer nok til at drøfte det. Der er dog grænser for, hvad vi kan gå med til, og ændringer må ikke ske på bekostning af arbejdsmiljøet

Michael Madsen, kredsformand

## Vi skal gøre op med tvivlsom pædagogik

**Det nye socialtilsyn kan højne kvalitet og faglighed – men ikke blande sig i normering og personalesammensætning**

Af Carl Ancher Pedersen,  
redaktionen@sl.dk

**S**ammenhængen mellem faglighed og et godt arbejdsmiljø er et tema på Socialpædagogernes kongres og var derfor en del af temamødet i tilknytning til generalforsamlingen i Kreds Sydjylland.

Kredsformand Michael Madsen fortalte, hvordan man lokalt følger op på forbundets seneste arbejdsmiljøundersøgelse. En udfordring er via MED-systemet at sikre arbejdsmiljørepræsentanterne den nødvendige tid og uddannelse. En anden er at komme mobbekulturen på arbejdspladserne til livs.

Kredsen havde også inviteret Socialtilsyn Syd til at fortælle, hvordan det nye socialtilsyn kan bidrage til kvalitet og faglighed. Og stedfortræder Bonnie Jensen fortalte, at Socialtilsyn Syd er godt i gang med at regodkende de ca. 2.600 sociale tilbud i Region Syd-danmark. Tilsynet bygger på en national kvalitetsmodel, og Bonnie Jensen var ikke i tvivl om, at det vil bidrage til et løft:

– Vi skal gøre op med tvivlsom pædagogik og ublu profit, og vi kommer nok til at lukke nogle steder, hvor vi ikke kan se dokumentation for, at indsatsen virker.

Hun understregede, at det er resultaterne, der tæller i vurderingen af de enkelte tilbud. Derimod ligger normering og personalemæssig sammensætning uden for tilsynets kompetence, hvilket gav anledning til en del spørgsmål.

– Vi kan ikke gå konkret ind i det. Kun hvis der træffes direkte ulovlige beslutninger, eller en kommune ikke vil efterleve en afgørelse fra ankestyrelsen, har vi sanktionsmuligheder, fastslog Bonnie Jensen.

### Finansministeren må punge ud

Et andet tema var OK 2015. Forbundsformand Benny Andersen måtte på grund af sygdom melde afbud som indleder, men havde sendt en hilsen, hvor han gjorde det klart, at reallønsfremgang står højest på ønskesedlen. Han glædede sig over, at fagbevægelsen går til forhandlingerne med øget styrke, da KTO og Sundhedskartellet har fundet sammen i én stor forhandlingsorganisation.

Også kredsformand Michael Madsen fremhævede medlemmernes ønske om et generelt lønløft:

– Vi skal have en reallønsfremgang. Det må være på tide, at finansministeren tager penge op af lommen.

Kredsformanden forudså, at arbejdsgiverne vil presse på for en harmonisering af arbejdstidsreglerne, herunder større fleksibilitet og længere vagter.

– Arbejdstidsreglerne er indviklede og forskellige fra faggruppe til faggruppe, så vi kommer nok til at drøfte det. Der er

dog grænser for, hvad vi kan gå med til, og ændringer må ikke ske på bekostning af arbejdsmiljøet, sagde han og fastslog, at arbejdsgiverne må betale for eventuelle indrømmelser.

I sin status over bestyrelsens arbejde fremhævede kredsformanden bestræbelserne på at få indflydelse på socialpolitikken lokalt. Det sker bl.a. via dialogmøder med formændene for socialudvalgene samt børn- og ungeudvalgene i de 10 kommuner, som kredsen dækker.

– Formålet er at drøfte mål og midler i socialpolitikken, få en konstruktiv dialog om faglighed og kerneydelser og få lokalpolitikkerne til at forholde sig til intentionerne i tillidsreformen, der bl.a. handler om at inddrage medarbejderne i udviklingen af den offentlige sektor. Vi oplever møderne som en god vej til indsigt og indflydelse, sagde Michael Madsen. ■

Læs mere på kredshjemmesiden:  
[www.sl.dk/nordsjælland](http://www.sl.dk/nordsjælland)



## GENERALFORSAMLING NORDSJÆLLAND

På en række områder skal der gøres et stykke politisk arbejde for at sikre bedre rammer – men på andre må man sige, at vi som faggruppe simpelthen ikke selv gør det godt nok

Karen Holte, kredsformand

## Mere fokus på arbejdsmiljøet

### Styr på pengene og udsigt til en forstærket indsats på arbejdsmiljøområdet i Kreds Nordsjælland

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Der var skohylde til de murede arbejdssko ved indgangen, da Kreds Nordsjælland bød velkommen til generalforsamling i 3F's lokaler i Hillerød. Og der stod slikskåle og kaffe klar til de ca. 50 medlemmer, der var mødt op til den foreliggende minimumsdagsorden, der gav god plads til at diskutere både økonomi og ikke mindst OK-krav – læs om denne debat på side 16.

Medlemstilgangen i forbindelse med lønforsikringen har også dryppet på Kreds Nordsjælland. Kredsen har haft en medlemsfremgang på fem pct. på døgn- og PFF-området, og har en organisationsprocent på 72. Det samlede medlemstal i kredsen har nu sneget sig op på 2.750 – heraf er der 2.300 betalende medlemmer.

Til regnskabet for 2013 var der ikke mange bemærkninger. Ok, der havde sneget sig et et-tal for meget ind, da faglig sekretær og kredskasserer Thomas Svendsen fremlagde kredsregnskabet. Det var ikke 11,1, men 'kun' 1,1 mio. kr., der kunne overføres fra 2013-regnskabet. Men det er stadig for meget, sagde han, og i budgettet for 2015 er der kun indregnet overførte midler for 624.000 kr.

– Og det er stadig lige i overkanten af det rimelige. Vi skal jo ikke være en pengetank – medlemmernes penge skal ud og arbejde. Vi skal ned på omkring en halv million – det er tilstrækkelig buffer til uforudsete begivenheder og behov, påpegede Thomas Svendsen.

I det kommende år skal der fortsat være fokus på hvervning og fastholdelse, sagde han og opfordrede de tilstedeværende til at få de sidste med ude på arbejdspladserne, ligesom han håbede på 'hjælp' fra regeringen via en politisk vedtagelse af fuldt fradrag for fagforeningskontingentet.

Og inden regnskab og budget blev godkendt af forsamlingen, pegede Thomas Svendsen på, at der i 2015-budgettet er sat væsentligt flere penge af til aktiviteter på arbejdsmiljøområdet. Det sker i forventning om det øgede fokus på området, der følger, når forbundets kongres til november har vedtaget forbundets nye arbejdsmiljøstrategi.

### Politik – og selvkritik

I sin hilsningstale fra forretningsudvalget fortalte næstformand Pernille Christoffersen om de sager, der optager forbundsledelsen lige nu. Det er ikke overraskende – kongressen og dens hovedtema: arbejdsmiljøet. Det sker, konstaterede hun, på en ikke særligt opmuntrende baggrund, nemlig den medlemsundersøgelse, forbundet har lavet blandt både 'menige' medlemmer og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne, og de voldsomme begivenheder



på et par arbejdspladser rundt om i landet.

Pernille Christoffersen fremhævede arbejdet med tillidsreformen som svært, men ikke umuligt, hun pegede på arbejdet med forbundets strategi, Socialpædagogerne i Fremtiden, og endelig pegede hun på 2020-målene, hvor det 'mildest talt har været svært at få regeringen til at gå fra snak til handling'.

I det afsluttende punkt om kongressen fremhævede kredsformand Karen Holte nogle af de forstemmende tal fra

arbejdsmiljøundersøgelsen: Alt for mange er udsat for vold og chikane – og for mange oplever mobning på arbejdspladsen.

– På en række områder skal der gøres et stykke politisk arbejde for at sikre bedre rammer – men på andre må man sige, at vi som faggruppe simpelthen ikke selv gør det godt nok. Vi om nogen burde vide, hvordan man behandler hinanden, sagde Karen Holte. ■

Læs mere på kredshjemmesiden: [www.sl.dk/nordsjælland](http://www.sl.dk/nordsjælland)



## GENERALFORSAMLING STORSTRØM

I stedet for, at nogle kommuner lader de medarbejdere, som i en måned ikke har haft en sygedag, trække lod om en buket blomster, vil vi hellere have et godt arbejdsmiljø for alle

Lisbeth Schou, kredsformand

## Ledere og medarbejdere hånd i hånd

**Ingen faglighed uden et godt arbejdsmiljø – det gælder både i toppen og i bunden og hos de privatansatte, er budskabet fra Kreds Storstrøm**

Af Lone Marie Pedersen; lmp@sl.dk

Der blev talt meget om arbejdsmiljøet blandt de omkring 50, der var mødt frem til generalforsamlingen i Kreds Storstrøm. Hvis socialpædagoger skal levere et fagligt godt stykke arbejde, skal arbejdsmiljøet være i orden – ikke kun for de menige socialpædagoger, men også for deres ledere. Derfor skal begge parter også være synlige i den arbejds miljøstrategi, som de delegerede vil vedtage på Socialpædagogernes kongres i november.

– Socialpædagogernes budskab om, at arbejdsmiljø og faglighed går hånd, bør suppleres med, at ledere og medarbejdere også skal gå hånd i hånd. For hvis arbejdsmiljøet er dårligt for lederne, smitter det af på de menige, sagde afdelingsleder på Autismecentret og formand for den lokale ledersektion, Helle Riis.

Birgitte Graae Hansen og Pia Eskildsen, der arbejder på en privat institution, ønsker, at deres arbejdsforhold vil fylde mere hos Socialpædagogerne.

– Vi falder tit udenfor, fordi vi arbejder på det private område. Vi har brug for noget, der er målrettet os, fx omkring arbejdstider.

Birgitte Graae Hansen efterlyste desuden, at Socialpædagogerne i en kommende arbejdsmiljøstrategi bliver tydeligere i sine krav og bruger knap så mange bløde, pædagogiske ord, som dem, der står i det udkast, som generalforsamlingen diskuterede.

– Jeg kunne godt tænke mig, at skruen bliver strammet i vores krav til arbejdsmiljøet.

### Ingen blomster tak

I Socialpædagogernes arbejdsmiljøundersøgelse kan man læse, at sygefraværet blandt socialpædagoger i Kreds Storstrøm er relativt stort. Det er et signal om, at arbejdsmiljøet ikke er sundt. Det samme er det, når der kan ske en tragisk ulykke som den på forsorgshjemmet Saxenhøj, hvor en beboer i maj dræbte to medarbejdere, fortalte kredsformand Lisbeth Schou.

– Vi skal tage det store sygefravær alvorligt og italesætte arbejdsmiljøproblemerne. Det er nødvendigt, at vi forener kræfterne, både arbejdsgivere, ledere og medarbejdere.

– I stedet for at nogle kommuner lader de medarbejdere, som i en måned ikke har haft en sygedag, trække lod om en buket blomster, vil vi hellere have et godt arbejdsmiljø for alle.

Efter drabene på Saxenhøj er Socialpædagogerne lokalt gået sammen med de øvrige organisationer og Guldborgsund Kommune for at forbedre forholdene. Gruppen har bl.a. henvendt sig til de ansvarlige folketingspolitikere og bedt dem om at fokusere på arbejdet med

de svageste borgere, fortalte Lisbeth Schou.

– Vi må også drøfte, hvordan vi yder den maksimale hjælp til kolleger i krise, og hvordan vi bevarer fokus på, at noget sådant aldrig sker igen.

Forbunds næstformand Marie Sonne opfordrede socialpædagoger til at gribe i egen barm og ændre på kulturen.

– Vi er opvokset i en forkert kultur, hvor vi accepterer for

mange ting, fx slag og verbale trusler. Det er ikke en kultur, vi kan anerkende. Vi er nødt til at rykke i os selv. Vi skal sige nej.

Kredsen vil i den kommende tid besøge de arbejdspladser, som er interesserede, og her vil der også blive lejlighed til at tale om, hvordan socialpædagogers arbejdsmiljø kan blive bedre. ■

Læs mere på kredshjemmesiden: [www.sl.dk/storstrom](http://www.sl.dk/storstrom)



## PENSIONSKASSEN

# Få indflydelse som delegeret

**Nu er der valg til pensionskassens delegeretforsamling, der har afgørende indflydelse på, hvordan pensionsmidlerne investeres, og på sammenhængen med arbejdslivet**

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

**H**vordan skal pensionsmidlerne investeres? Skal det være i grønne projekter eller aktier? Skal pensionskassen gå ind og være med til at bygge sygehuse og infrastruktur?

Det er de spørgsmål, man er med til at diskutere og har indflydelse på, hvis man stiller op og bliver valgt som delegeret i Pensionskassen for Socialrådgivere, Socialpædagoger og Kontorpersonaler. Og det er der snart lejlighed til at blive.

En række pensionskasser i PKA – og altså bl.a. socialpædagogernes – har valg til delegeretforsamlingen her i efteråret, og der skal vælges 105 socialpædagoger. De delegerede deltager i pensionskassens årlige generalforsamling, og fungerer mellem møderne som bindeled mellem kassen og medlemmerne. Som delegeret får man tilbudt kurser, hvor man både får en grundig indføring i pensionsordningen, men også et større indblik i de samfundsmæssige perspektiver ved pension og investeringer.

Og delegerede spiller en helt afgørende rolle, siger Socialpædagogernes formand Benny Andersen:

– Som delegeret bygger du bro mellem medlemmerne og pensionskassen. Du arbejder hele tiden for at skabe tryghed for dine kolleger både på den korte og den lange bane. Og du er med til at sætte rammerne for, hvordan de mange pen-

sionskroner investeres, så de påvirker samfundet og afspejler socialpædagogernes holdninger på samme tid.

Og det er vigtigt at bringe de fagpolitiske og faglige erfaringer ind i pensionsammenhæng, siger Benny Andersen:

– Pensionsordningen er en del af overenskomsten. Og som delegeret i pensionskassen bruger du din viden om din og dine kollegers hverdag, så det får sammenhæng med pensionskassen. Man kan sige, at du bliver bindeleddet mellem pensionskassen og dine kolleger, og du tager beslutninger på vegne af dine kolleger.

Benny Andersen understreger, at det er vigtigt, at alderssammensætningen hos de delegerede afspejler alderssammensætningen hos alle socialpædagoger for at få den bedste balance – og fordi pensionsmidlerne ikke kun er noget, man kan få brug for sent i livet.

Hvis man fx mister arbejdsevnen eller rammes af alvorlig sygdom, er pensionsordningen et økonomisk sikkerhedsnet under familiens økonomi.

Peter Gadegaard er FTR i Region Nordjylland og er en af de socialpædagoger, der allerede sidder som delegeret.

– Jeg stillede op som delegeret pga. en generel samfundsinteresse, og fordi jeg godt kunne tænke mig at få større indblik i pensionsverdenen. Fordi jeg er meget økologisk interesseret og samfundsbevidst i forhold til klimaændringer, ville det være rigtig dejligt, hvis pensionskassen kunne pejle endnu mere ind på grønne investeringer. Det er jo fx sådan, at man kan påvirke verden, siger han. ■

*Alle medlemmer kan stille op som delegeret. Det skal ske inden 10. oktober kl. 16 – læs mere på [www.pka.dk](http://www.pka.dk) og [www.v3.valgservice.dk/pka](http://www.v3.valgservice.dk/pka)*

## UDSATTE

# Gode råd fra Rådet

**Rådet for Socialt Udsatte peger i årsrapport bl.a. på behov for en strategi mod fattigdom**

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

**H**vor blev pengene til at forfølge de sociale 2020-mål af? Sådan lyder en indledende undren i årsrapporten fra Rådet for Socialt Udsatte. Rapporten sætter spot på de udsatte gruppers vilkår generelt

og på de indsatsområder, rådet har haft speciel fokus på, bl.a. udsatte grønlændere, foranstaltningssdomme til psykisk syge og altså de sociale 2020-mål.

Og til slut kommer rådet med en række anbefalinger.

Rådet har også set nærmere på konsekvenserne af reformerne af kontanthjælp, fortidspension og fleksjob, og en tydelig tendens er et fald i tilkendelserne af fortidspension.

Overordnet set anbefaler rådet, at regeringen senest i 2015 fremlægger en strategi til

bekæmpelse af fattigdom – og at man i den forbindelse lærer af de mange gode erfaringer fra andre lande.

De udsatte grønlændere, der flytter til Danmark, bør have en lovsikret ret til en 'velkomstpakke' og samtidig bør der også være behandlingstilbud særligt målrettet gruppen og afsættes ressourcer til at sikre en bæredygtig tilbagevenden til Grønland for dem, der ønsker det.

Når det handler om de store reformer, foreslår Rådet bl.a., at det minimum én gang om året

undersøges, hvordan de berørte borgere oplever konsekvenserne, ligesom rådet vil forpligte kommunerne på at indberette utilsigtede konsekvenser af reformerne.

Rådet vil også have undersøgt stigningen af antallet af forvaringsdomme og have bedret indsatsen for voldsramte kvinder. Og så skal de sociale 2020-mål følges til dørs med årlige redegørelser og statuskonferencer. ■

*Find Rådet for Socialt Udsattes årsrapport på [www.udsatte.dk](http://www.udsatte.dk)*

## NOTER

**Pris til familieplejekonsulenter**

Familieplejekonsulentgruppen i Guldborgsund Kommune har fået tildelt Socialpædagogerne i Kreds Storstrøms 'Den gode arbejdsplads'-pris. Familieplejekonsulentgruppen har gennem et år gennemgået en proces, som har styrket både dens faglighed og arbejdsmiljø', skriver Hanne Chortzen i sin indstilling. Hun er tillidsrepræsentant for familieplejekonsulentgruppen. Gruppen har på fire internatkurser arbejdet med at styrke deres fælles faglige forståelse, og har bl.a. arbejdet med videndeling og sparring. 'Vi er i perioden blevet mere bevidste om egen faglighed og vores kollegaers faglighed. Vi er blevet bedre til at søge hinanden til sparring. Det har højet arbejdsmiljøet', skriver Hanne Chortzen i sin indstilling.

lmp

**Ny hjemmeside om nyttig viden**

Nu er der svar at hente på mange arbejdsmiljømæssige spørgsmål på hjemmesiden 'Kom godt i gang med arbejdsmiljøet'. Det er Videncenter for Arbejdsmiljø, der har oprettet hjemmesiden i samarbejde med Arbejdsmiljørådet og de faglige organisationer, bl.a. Socialpædagogerne. Hjemmesiden er inddelt i fem afsnit: Samarbejde om arbejdsmiljø, Arbejdsmiljøorganisationens opgaver, Organisering af arbejdsmiljøet, Den årlige drøftelse samt Uddannelse i arbejdsmiljø. Desuden indeholder siden eksempler på, hvordan en række arbejdspladser i praksis har grebet de forskellige dele af arbejdsmiljøarbejdet an. Læs mere på [www.amoinfo.dk](http://www.amoinfo.dk)

lmp

**Redskaber til netværksarbejde**

Hvordan kan man som socialpædagog støtte andre mennesker i at få et godt, menneskeligt netværk? Det kan man nu få en række bud på via Socialpædagogernes hjemmeside, hvor der er samlet forskellige modeller, redskaber og overvejelser om fx netværkskort, social it og socialpædagogen som facilitator af lokale ressource-netværk. Arbejdet med at beskrive redskaber m.m. er lavet af en udviklingsgruppe under forbundet. Det er sket som led i strategien Socialpædagogerne i fremtiden. Læs mere på [www.kortlink.dk/evp6](http://www.kortlink.dk/evp6)

mrk

**Socialpædagogernes internationale dag**

Den 2. oktober kan du sige tillykke til dig selv og dine kollegaer. Det er nemlig socialpædagogernes internationale dag, hvor det socialpædagogiske arbejde markeres over hele verden. I Danmark sker det primært med en høring på Christiansborg, der sætter fokus på Socialpædagogernes vision om et nationalt forskningsprogram på det socialpædagogiske område. Der bliver også udsendt elektroniske postkort med en hilsen på socialpædagogernes dag.

mrk

**Få besøg af en faglig workshop**

Har I brug for input om familiearbejde, relationer, medborgerskab eller kvalitets- og kompetenceudvikling? Så er der mulighed for at få besøg af fire forskellige workshops, der oprindeligt blev lavet op til sidste års AIEJI-kongres i Luxembourg, hvor socialpædagoger fra hele verden mødtes for at udveksle erfaringer. Socialpædagogerne formidler kontakt til oplægsholderne via hjemmesiden, men man skal selv aftale pris og detaljer om fx workshoppens længde. Læs mere på [www.kortlink.dk/evsr](http://www.kortlink.dk/evsr)

mrk

## FAMILIEPLEJERE

# Plads til forbedringer i samarbejdet

**Flertallet af såvel plejefamilier som kommuner er tilfredse med samarbejdet, men der er også mange forslag til forbedringer. Fx bedre information fra kommunen og en større anerkendelse af plejefamilierne**

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

**S**tørstedelen af såvel plejefamilier som kommuner vurderer, at samarbejdet fungerer tilfredsstillende – og det skyldes især det gode forhold mellem familieplejere og familieplejekonsulenter. Men der er også plads til forbedringer.

Sådan lyder en af konklusionerne i en stor undersøgelse, som Ankestyrelsen har lavet på baggrund af bl.a. spørgeskemaer og fokusgruppeinterviews.

Besvarelsene viser, at 88 pct. af familieplejerne enten er 'tilfredse' eller 'meget tilfredse' med deres familieplejekonsulent, mens det samme kun gælder for 55 pct., når spørgsmålet handler om barnets eller den unges sagsbehandler.

Socialpædagogernes formand Benny Andersen siger:

– Det er godt, at samarbejdet mellem kommuner og familieplejere fungerer. Og det er tydeligt at se, at det især er velfungerende i kraft af familieplejekonsulenternes vigtige funktion og rolle i kommunerne. Vi så gerne, at familieplejekonsulenterne blev en 'skal'-dimension i det kommunale anbringelsessystem. Familieplejekonsulenterne spiller en væsentlig rolle, når det

handler om matchning af barn og familieplejer, den løbende kontakt mellem familieplejer og kommunen, supervision og støtte og dermed en fastholdelse af familieplejekorpset i kommunen.

**Forslag til forbedringer**

På baggrund af de mange interviews kommer rapporten også med en række anbefalinger, der kan forbedre samarbejdet yderligere. Således er såvel kommuner som plejefamilier enige om, at følgende tre ting er afgørende for det gode samarbejde:

- At plejefamilien anerkendes for deres faglige indsigt i barnets forhold.
- At plejefamilien inddrages i beslutninger om barnet.
- At plejefamilierne oplever tilgængelighed i kontakten med kommunen – at plejefamilierne kan komme i kontakt og få råd og vejledning med sagsbehandler og familieplejekonsulent ved behov.

I undersøgelsen er såvel plejefamilier som kommuner blevet bedt om at angive, hvilke samarbejdsområder, der hyppigst giver anledning til konflikt, og her peger begge parter på genforhandling af vederlag.

Til det siger Benny Andersen:

– Det er på høje tid, at der indgås aftale om løn- og ansættelsesvilkår for familieplejerne. Vi har i dag et helt forkert system, der skaber konflikter og meget stor utryghed. Og alt det går i sidste ende ud over de anbragte børn.

Ud over spørgsmålet om vederlag bliver spørgsmål om samvær med de biologiske forældre og problemer med manglende information også nævnt som noget, der typisk kan skabe konflikter. ■



## FAMILIEPLEJERE

# Kommuner fejler når plejebørn flyttes

**Når kommunen beslutter, at et plejebarn skal skifte anbringelsessted, er der fejl i fire ud af 10 sager. Det viser ny praksisundersøgelse fra Ankestyrelsen**

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

**E**n 14-årig dreng har boet tre år i en plejefamilie, da plejeforældrene bliver skilt. Kommunen vurderer, at den ene plejeforælder ikke kan godkendes som plejefamilie alene, og beslutter, at drengen skal flytte hen på et opholdssted. Det sker, uden at kommunen spørger, hvad drengen selv

ønsker – og der gennemføres først en egentlig børnesamtale med drengen ti måneder efter, at han er flyttet.

Sådan lyder et af de konkrete eksempler, hvor Ankestyrelsen vurderer, at en kommune har begået fejl i forbindelse med en beslutning om at flytte et plejebarn. Kommunen burde nemlig have inddraget drengen og hørt hans holdning.

Og eksemplet er langt fra enestående. I knap fire ud af 10 sager er mindst ét lovkrav ikke blevet fulgt, og heraf er det især børnesamtalerne, det halter med. I halvdelen af de sager, hvor loven ikke er fulgt, er den gal med børnesamtalen. Enten fordi den ikke er blevet afholdt rettidigt (og det heller ikke er blevet undersøgt, om den kunne

afholdes eller om barnets holdning kunne inddrages på anden vis) eller fordi der godt nok er gennemført en samtale, men der ikke er skrevet et notat med en gengivelse af samtalen.

## Sager fra 20 kommuner

Ankestyrelsens undersøgelse er en såkaldt praksisundersøgelse, hvor 57 sager fra 20 forskellige kommuner nøje er blevet gennemgået.

På baggrund af undersøgelsen melder såvel socialministeren som formanden for KL's social- og sundhedsudvalg ud, at det ikke er godt nok.

Til DR siger socialminister Manu Sareen:

– Det handler om barnets tarv, og det kan ikke gradbøjes på nogen måde.

Og formanden for KL's social- og sundhedsudvalg, Thomas Kastrup-Larsen (S), siger:

– Hver eneste leder i kommunerne skal have 100 pct. inde på lystavlen, at det er en vigtig kommunal kerneopgave, og man skal sikre, at lovkravene overholdes.

Ud over manglende eller mangelfulde børnesamtaler handler fejlene bl.a. om problemer med handleplanen eller om, at plejefamilien ikke er blevet hørt inden, der er blevet truffet afgørelse. Dette gør sig gældende i lidt mere end hver fjerde af de fejlbehæftede sager.

I undersøgelsen påpeger Ankestyrelsen selv, at loven overholdes i de fleste sager. ■

Læs mere: [www.kortlink.dk/levre](http://www.kortlink.dk/levre)

## LÆSERBREVE

### Spørgsmål til fagforeningen

Af Kasper Staal

Ultimo august i år kom der en historie frem i medierne om en lærer, der fik erstatning pga. en ulykke i arbejdstiden, hvor en 10-årig dreng hoppede op på hende så hun efterfølgende kom til skade med sin hofte.

Jeg reagerede meget på, at episoden – efter flere års tovtækkeri og slagsmål i retten – ikke blev anset som en arbejdsskade. Læreren fik derfor ikke erstatning fra arbejdsgivers forsikring, da det blev vurderet af landsretten, at det var en voldelig og/eller uforsvarlig hændelse. Hun måtte søge erstatning hos det forsikringselskab, hvor drengen var dækket af en ansvarsfor-

sikring. I jobs, hvor pædagoger og andre offentligt ansatte har direkte konfrontationer med mennesker (dvs. stort set alle jobs) vil der altid kunne ske det, at ulykker/skader opstår som følge af en 'uforsvarlig handling'.

Og jeg synes, at det er en urimelig situation, vi offentligt ansatte kan komme til at stå i, at hvis arbejdsgiversforsikringen ikke anser det som en arbejdsskade, så skal vi sagsøge borgernes/brugerens/børnenes forsikringselskab!

Og hvad vil der ske i de situationer, hvor borgeren/bruger/barnet ikke har en sådan forsikring? Er vi så nødsaget til at lave et civilt søgsmål imod pågældende? I min optik bør vi være forsikret af arbejdsgiveren ved alle former for skader –

uanset hvad eller hvem, der har forårsaget skaden.

Hvordan forholder Socialpædagogerne sig til dette, og er det noget, der arbejdes med på det politiske plan? ■

### Kære Kasper Staal

Af Benny Andersen, formand, Socialpædagogerne  
Socialpædagogerne deler din frustration over det åbenlyse hul, der er i lovgivningen. Vi har derfor også arbejdet særdeles målrettet på at gøre relevante parter opmærksomme på det. Vi har holdt møder med politikere på Christiansborg (både alene og sammen med andre fagforbund, hvis medlemmer oplever

samme problem), vi har arrangeret en stor politisk høring på Christiansborg om emnet, vi har rejst en række pressesager, hvor vi med udgangspunkt i konkrete historier har vist, hvor urimeligt det er, at offentligt ansatte ikke er fuldt dækket i den type skadessager.

Og den positive side af vore bestræbelser er, at Enhedslisten og Dansk Folkeparti i foråret sagde ja til at hjælpe os med at rejse et beslutningsforlag i Folketinget om ændring af reglerne. Den kedelige del er, at forslaget aldrig nåede til behandling i Folketinget. Så lige nu arbejder vi på, at få forslaget genfremsat. Så i korthed: Det problem tager vi meget alvorligt her i forbundet, og vi arbejder aktivt på at få det løst. ■



# Lykke, det føles som sommer!

## 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. 20/2014 er fredag den 26. september kl. 12.00.

**Pædagoger arbejder for at skabe muligheder for livskvalitet for deres målgruppe, for hver enkelt bruger. Men er et godt liv det samme for alle? Og er det gode liv lig med lykke? Det er oplagt at spørge dem, det handler om, og det har Asta Jensen gjort i sit bachelorprojekt**

Af Asta Jensen og Hanne Værum Sørensen

**G**ennem en praktikperiode blev jeg optaget af den evigt aktuelle diskussion om lykke og det gode liv, især for mennesker med nedsatte funktionsevner. For at få mere viden om, hvordan denne individuelle følelse opleves, valgte jeg at afslutte studiet med et bachelorprojekt om lykke og livskvalitet.

I den forbindelse har jeg interviewet tre personer, der alle bor på det bosted for mennesker med nedsat psykisk og fysisk funktionsevne, hvor jeg var i praktik, bl.a. den 24-årige kvinde i interviewet nedenfor.

I en uformel samtale forud for interviewet gav kvinden udtryk for, at hun syntes, det var spændende og lidt højtideligt sådan at blive interviewet til en projektopgave.

Hun har i dagens anledning gjort ekstra meget ud af håret og makeuppen og virker glad og stolt over at blive set og hørt.

For at få hende til at beskrive hvad hun oplever som lykke, spurgte jeg hende om, hvordan lykke føles.

– Lykke, det føles som sommer, lyder hendes umiddelbare svar. For at få mere at vide, stiller jeg mit næste spørgsmål:

*Hvornår oplever du følelsen af sommer?*

Hun ser eftertænksom ud og svarer efter lidt tid:

– Det gør jeg, når jeg står op om morgenen og er glad. Og når jeg er sammen med mennesker, jeg kan lide, og som kan lide mig, og vi laver noget sjovt sammen. Det er for eksempel min kæreste, mine venner og min familie, formulerer den unge kvinde foran mig.

Hun fniser forlegent og smiler stort, da hun kommer med sit svar.

## Lykke eller livskvalitet?

Efter at have arbejdet intenst med at undersøge begreberne

'lykke' og 'livskvalitet', kan jeg konkludere, at det *ikke* er det samme.

Lykke og følelsen af sommer opleves og finder sted i de ekstraordinære øjeblikke, der kontrasterer det almindelige. Dermed adskiller lykke sig fra livskvalitet.

Livskvalitet er en længerevarende grundtilstand, der præger det daglige og trygge hverdagsliv.

Lykke og det gode liv bygger på individets subjektive forestillinger og værdier. Den enkelte styrer og lever sit liv ud fra de værdier, han eller hun finder vigtigst. Menneskers livsværdier afhænger af og bestemmes ud fra de kulturelle og sociale kontekster, vi lever i. Det enkelte menneske bliver klar over egen værdi gennem anerkendelse og accept fra omverdenen.

## Hvad er det gode liv?

Det gode liv er et personligt og subjektivt anliggende, da den enkeltes opfattelse af dette er baseret på et subjektivt fundament, som er farvet af det habituelle og kulturelle erfaringsgrundlag. Den individuelle, subjektive forståelse af verden bliver således fundamentet for det, individet betragter som et godt liv eller som livskvalitet.

'Det normale liv' har politisk og lovgivningsmæssigt været idealet for arbejdet med mennesker med nedsat funktionsevne siden 1950'erne.

Gennem træning og pædagogiske handleplaner var målet at sikre, at de udviklingshæmmede fik samme personlige og samfundsmæssige rettigheder og muligheder som andre med det formål at kunne leve et liv så nært det normale som muligt.

Målet var altså at normalisere de udviklingshæmmede ved at slå fast, at normalisering var den væsentligste værdi i livet og dermed det tilstræbelsesværdige ideal.

Det er vores opfattelse, at (vi) pædagoger stadig i dag handler, ubevidst og i den bedste mening, ud fra de værdier, vi forestiller os som værdifulde, eller som vi vurderer gavnlige for den udviklingshæmmede.

Vores pointe i forhold til dette er, at det *altid* bør være den enkelte bruger, der sætter dagsordenen i udformningen af eget liv. Det bør altså være brugeren, der er i centrum for at skabe rammerne for det gode liv, ikke politikerne eller os pædagoger.

Men hvordan arbejder vi så mere konkret med lykke og det gode liv?

### Det gode liv i praksis

En indsigt i andres synspunkter og perspektiv på personlige og private emner er nyttig og nødvendig for at få viden om og indsigt i den enkelte brugers livsverden.

Det er vigtigt, at vi pædagoger kommer på banen med det, vi kan bidrage med. Når vi kender brugerens perspektiver og bevæggrunde, kan vi for alvor handle og hjælpe til at øge brugerens følelse af lykke og et godt liv. I denne sammenhæng er viden vigtig, ligesom det er re-

Vores pointe i forhold til dette er, at det *altid* bør være den enkelte bruger, der sætter dagsordenen i udformningen af eget liv. Det bør altså være brugeren, der er i centrum for at skabe rammerne for det gode liv, ikke politikerne eller os pædagoger

levant at videreformidle denne viden, så flere kan få inspiration og indsigt.

På baggrund af interviewet med den unge kvinde tolker jeg, at en grundstemning af glæde og gode, nære personlige relationer har betydning for netop hendes subjektive forståelse af lykke. Det, som hun dermed giver udtryk for, er hendes indre psykologiske forhold. Hendes subjektive og personlige opfattelse af lykke. Hun giver udtryk for, at det, der gør hende glad og lykkelig, er følelsen af at have et varmt, godt og trygt forhold til sine nærmeste. En grundstemning af glæde og en lykkefølelse ved at være sammen med kæreste, venner og familie.

### Fokus på den enkelte

At lykke og det gode liv er et subjektivt anliggende, er en særdeles god og relevant pointe i forhold til mennesker med nedsat funktionsevne.

Det kan måske synes som en væsentlig forringelse af livskvaliteten, at mange udviklingshæmmede ikke har samme fysiske forudsætninger som andre mennesker. Det er muligt, at det begrænser den udviklingshæmmede rent fysisk, men det er ikke ensbetydende med, at individet selv oplever sine forudsætninger

som mangelfulde, men blot anderledes end de fleste andres.

De anderledes forudsætninger betyder altså ikke nødvendigvis en forringelse i oplevelsen af et godt liv, men bekræfter, at livskvalitet er subjektivt og at lykke og det gode liv ikke er det samme for alle personer.

Pædagoger bør derfor have fokus på de faktorer, der bidrager til udformningen af det gode liv for den enkelte bruger

### Hvordan handler vi så?

Når vi kender til betingelserne for det gode liv, kan vi handle på det. For kvinden i interviewet ville det være aktuelt at sætte ind på det relationelle område. At støtte hende i at dyrke sine sociale relationer, da det åbenlyst er en vigtig faktor for hendes subjektive følelse af et godt liv. Det vil sige at hjælpe hende til at styrke og vedligeholde sine personlige relationer.

Et andet område, der i denne sammenhæng ville være relevant at arbejde med, er aktiviteter, der netop styrker relationer og samvær.

Aktiviteter, bestemt af interesse, giver selvtilid samtidig med, at hun i fællesskab med andre kan engagere sig og udnytte sine ressourcer og kompetencer, så netop den valgte

aktivitet føles som meningsfuld og bidrager til det gode liv – og giver mulighed for øjeblikfølelser af lykke.

Som forslag hertil kunne pædagogisk idræt og friluftsliv nævnes som gode eksempler. Til dette handleforslag bør det dog fremhæves, at det, der bidrager til det gode liv for den ene bruger, ikke nødvendigvis gør sig gældende i en anden brugers perspektiv. Der er ingen almen-gyldig 'løsning' på, hvordan vi pædagoger kan bidrage til at skabe lykke og livskvalitet for de brugere, vi arbejder med.

Det kræver et stort individuelt stykke arbejde med den enkelte bruger, for at klarlægge dennes værdier og senere handleforslag dertil.

Det er helt essentielt og særdeles vigtigt, at pædagogen lytter til de parametre og værdier, der ligger til grund for den enkelte brugers lykke og livskvalitet. Det er nemt i bedste mening at komme til at blande sig som professionel og definere, hvad et godt liv er.

Det stiller krav til den professionelle om at engagere sig helhjertet i arbejdet med at skabe betingelser for lykke, livskvalitet og det gode liv for den enkelte bruger i praksis.

Det pædagogiske arbejde med lykke og livskvalitet kan dog være yderst dilemmafyldt i praksis, for der er ofte en hårfin balance mellem brugerens selvbestemmelse og pædagogens omsorgspligt. ■

*Asta Jensen er nyuddannet pædagog fra VIA University College Pædagoguddannelsen Peter Sabroe og Hanne Værum Sørensen er lektor og bachelorvejleder samme sted. Bachelorprojektet kan læses/downloades på Socialpædagogernes Vidensbank via [www.kortlink.dk/lepuz](http://www.kortlink.dk/lepuz)*



# Løsningen er ikke at spærre børnene inde



Af Thomas Kastrup-Larsen, KL

**V**i har i den seneste tid hørt nogle grimme historier om voldelige pigebander – foranlediget af en sag fra Københavns Kommune, hvor en gruppe 14-15-årige piger gentagne gange har overfaldet, truet og tyranniseret jævnaldrende. Desværre har flere parter trukket kommunekortet og beskyldt kommunerne for at være for blødsødne og dermed indirekte skyld i, at volden fandt sted.

Det ærgrer mig rigtig meget. Det er for nemt at skyde skylden på kommunerne uden at se helheden og kompleksiteten i disse sager. Selvfølgelig berører det os alle, når vi hører, at nogen, det være sig piger eller drenge, kommer med dødstrusler og gennembanker andre – og det er bestemt ikke noget, som nogen bør udsættes for. Der er ingen tvivl om, at det er sager, vi ser på med stor alvor, og at der er steder, hvor indsatsen kan forbedres. Men kommunerne kan ikke løfte området alene.

Jeg mener, at der er behov for, at vi i fællesskab får drøftet, om vi gør det godt nok – det gælder både politi, Kriminalforsorgen og kommunerne. Og så mener jeg, at vores fælles drøftelse i virkeligheden burde starte et helt andet sted – nemlig med et fokus på, hvordan vi undgår, at der er så mange børn og unge, der har brug for hjælp og støtte fra det offentlige.

For mig at se handler det om tidlig opsporing og hjælp, så problemerne ikke vokser sig store. I KL kalder vi det at investere, før det sker. Det giver god livskvalitet og er samtidig samfundsøkonomisk fornuftigt.

Det er nemlig rigtig vigtigt, at vi husker på, at vi her har med et område at gøre, som er uhyre komplekst og fyldt med dilemmaer. Der findes ingen mirakelkur og standardløsninger, når vi har med mennesker at gøre. Og i kommunerne spærre vi ikke børn inde og smider nøglerne væk. Det er en pointe her, at trods den helt uacceptable adfærd

fra en – i det seneste tilfælde – voldelig pige, så er det vigtigt at huske på, at det er to børn vi taler om. Vi må – hvor svært det end er i den konkrete situation – holde fast i, at begge børn er ofre på hver sin måde, og gribe sagerne an med det udgangspunkt. Med det for øje skal vi stædigt arbejde videre med at forebygge, at børn ender med at udadregere så ekstremt.

I kommunerne er vi meget opmærksomme på, at kvaliteten i sagsbehandlingen skal blive bedre. Og vi er i gang. Vi arbejder målrettet med at styrke sagsbehandlingen bl.a. via et ledernetværk for de kommunale chefer og ledere på det udsatte børne- og ungeområde, som KL driver sammen med Socialstyrelsen og Socialministeriet.

Vi er meget optaget af, at børnene bliver fastholdt og understøttet i deres nærmiljø. Særligt fordi vi fra forskningen ved, at venskaber med jævnaldrende har en positiv sammenhæng med børns trivsel og udvikling.

Vores ledestjerne er, at alle børn har ret til et godt liv med trivsel, læring og udvikling. Vi skal derfor arbejde målrettet med at sikre, at alle børn og unge får de samme muligheder. Skal det lykkes, kræver det et fokus på tidligere indsatser og forebyggelse frem for straf og behandling.

Heldigvis viser en helt ny rapport fra Justitsministeriet, at antallet af unge piger, der findes skyldige i vold, er faldet med en tredjedel over de sidste ti år – fra 132 sager i 2012 til 65 i 2013. Det betrygger mig i, at vi er på rette vej. Men det bekræfter også, at der selvsagt stadig er plads til forbedringer. Vi skal konsekvent gribe de unge, der er på vej ud i en kriminel løbebane, før de helt står klar i startboksen. Vi skal kort sagt investere, før det sker. ■

*Thomas Kastrup-Larsen (S) er formand for KL's Social- og Sundhedsudvalg.*



- Hvordan styrker vi indsatserne over for de voldelige unge?
- Hvilken rolle har familie og netværk?
- Hvilken rolle spiller det tværsektorielle samarbejde?

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