

TR er der

Fordelene ved at være medlem af en fagforening er mange – at have en tillidsrepræsentant, der er der, når som helst man har brug for det, er en af dem, siger FTR Vivi Henningsen.

Tema om organisering



2/2016

22. JANUAR

ISSN 0105-5399

AnsvarshavendeForbundsformand
Benny Andersen**Redaktion**Jens Nielsen (redaktør), jni@sl.dk
Maria Rørbæk, mrk@sl.dk
Tina Løvbohm Petersen, tln@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

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

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

Kommende deadlines

Deadline for læserbreve og stillingsannoncer til 3/2016, der udkommer den 5. februar, er mandag den 25. januar kl. 12.
Deadline for stillingsannoncer til 4/2016 er den 8. februar kl. 12.
For tekstsideoannoncer er deadline til 4/2016 onsdag den 3. februar.

Redaktionen af 2/2016 er afsluttet den 14.1.2016

Abonnement

Abonnementspris 2016:
969,00 kr. inkl. moms (24 numre)
Løssalg: 48,00 kr. + porto

Oplag

44.193 i perioden
1.7.14-30.6.15

**Produktion**

Datagraf Communications A/S, Aarhus

Forsidefoto

Hanne Loop

Medlem af:



KOMMENTAR

Lad os holde fast i et stærkt socialpædagogisk fællesskab og engager dig i dine og dine kollegers vilkår

Styrke til at være noget for andre

Af Verne Pedersen
Forbunds næstformand



FOTO: THOMAS PRISKORN

I uge 4 lancerer Socialpædagogerne en ny kampagne under sloganet 'Styrke til at være noget for andre'. Det gør vi, fordi vi vil styrke fællesskaberne på vores arbejdspladser og sætte fokus på den socialpædagogiske faglighed.

Vores tillidsrepræsentanter har en helt central rolle i forhold til medlemmerne på vores arbejdspladser. Tillidsrepræsentanterne gør hver dag en stor indsats for kollegers vilkår og det faglige fællesskab. Det skal de have stor tak for!

Vi har valgt, at kampagnens spydspidser er tillidsrepræsentanterne. De har alle sammen modtaget de nye kampagnematerialer, så henvend dig gerne til din tillidsrepræsentant og hør mere. Skulle du ikke have en tillidsrepræsentant, så klik ind på www.sl.dk og læs mere om kampagnen og se, hvordan du kan få tilsendt materialet.

Ny forskning viser, at de faglige fællesskaber er under pres på tværs af fag i Danmark. I nogle brancher, fx handel og butik, er organiseringen så lav, at overenskomstforhandlingerne kan være truet i en nær fremtid. Sådan forholder det sig ikke på det pædagogiske område. Siden årtusindskiftet har der været et lille fald i tilslutningen til fagforeninger blandt pædagoger. Til trods for denne udvikling er medlemstallet i Socialpædagogerne steget i løbet af den samme periode. Det skyldes, at vi tager udfordringerne seriøst og supplerer de klassiske fagforeningsydelser som løn- og arbejdsvilkår med muligheden for at deltage i et stærkt fællesskab med vores fag i centrum

I løbet af de sidste måneder har vi afholdt workshops med tillidsrepræsentanter fra hele landet. Beskeden derfra er klar: arbejdspladserne bliver større, tiden bliver mindre, og flere ansættes i tidsbegrænsede stillinger og på usikre vilkår. Det er svært at fastholde de faglige fællesskaber, som vi kender dem, hvor stærke relationer skaber tryghed på arbejdspladsen.

Hvad kan vi så gøre ved det? Jeg tror, at nøglen ligger i at gøre en ekstra indsats for at få stærkere fællesskaber, både det nære fællesskab på arbejdspladsen og i det faglige fællesskab med andre socialpædagoger i landet. Socialpædagogerne arbejder benhårdt på at tilbyde medlemmerne et relevant fagligt fællesskab. Det kunne fx være i regi af Faglige Selskaber, som vi nu på forsøgsbasis har lanceret to af. Vi har sat fokus på et godt arbejdsmiljø, vi rådgiver flere medlemmer end nogensinde før, og vi deltager aktivt i politikudviklingen på området. Det kan vi kun gøre fordi vi har et stærkt fællesskab.

Vi skal fortsat engagere os. Min opfordring er derfor: Lad os holde fast i et stærkt socialpædagogisk fællesskab og engager dig i dine og dine kollegers vilkår. Jeg håber, at du vil tage godt imod 'Styrke til at være noget for andre'.

INDHOLD

ILLUSTRATION: PETER HERMANN



04

04 ORGANISERING

I uge 4 og 5 søsætter Socialpædagerne en kampagne for at organisere nye medlemmer – og fastholde dem, der allerede er medlem. Hovedbudskabet er, at man ved at være en del af fællesskabet opnår fem faglige fordele, der giver en styrke til at være noget for andre. I kampagnen spiller tillidsrepræsentanterne en væsentlig rolle – ligesom de gør hver eneste dag året rundt ved at være synlige og tilgængelige for medlemmerne. Socialpædagogen har talt med tre tillidsrepræsentanter om deres indsats – og stiller også skarpt på, hvad de unge tænker om deres fagforening, og hvordan de forholder sig til fællesskabet

04 To uger med fællesskabet i fokus**07** Vi gør fagforeningen nærværende**10** De unge vil gerne fællesskabet**12** De tre – og fagforeningen**14 ARBEJDSMILJØ**

Fokus på social kapital, en synlig ledelse baseret på åbenhed og tillid, mere retfærdige vagtplaner – og støjsolering mod dårlig akustik. Det er nogle af de greb, man har benyttet sig af på bostedet Kobbegaarden i Fredericia for at knække en negativ spiral med højt sygefravær og dårlig trivsel. På godt et år har et tæt samarbejde mellem ledelse, medarbejdere, tillidsvalgte og kommunens HR-afdeling mere end halveret sygefraværet – og skabt en ny kultur på arbejdspladsen, hvor medarbejderne trives og er glade for at komme på arbejde

14 Tillid sender sygefravær til tælling

20

FOTO: SØREN KJELDGAARD

**20 ET ANDERLEDES JOB**

Vivi Ekstrøm er socialpædagog på Danmarks første hospice for børn og unge, Lukashuset i Hellerup, hvor de fleste patienter er børn og unge med livsforkortende, uhelbredelige sygdomme. Vivi Ekstrøm indgår i et tværfagligt team og skaber som socialpædagog rammer, der kan rumme hele familien – både det sygdomsramte barn, forældrene og ikke mindst søskende. I Lukashuset er det ok både at være ked af det, vred og frustreret, siger hun: 'Familiernes situation vil ofte være den, at de i en lang periode har måttet lægge hele deres liv om for at opfylde det syge barns behov. De er trætte, udmattede og har brug for tid og ro'

20 Vivi er der for de syge børn – og deres familier**24 BESKÆFTIGELSE**
Ny jobindsats for udsatte borgere**24 ERSTATNINGSSAGER**
Usikkerhed om ny vejledning**25 FREMFÆRD**
Studerende skal skabe relationer**26 MEDLEMSTILBUD**
Nu kan du få karriererådgivning**28 LÆSERBREV****30 BØGER**

ORGANISERING

Nye medlemmer kommer ikke til pr. automatik i dag – fagforeningsbogen er altså ikke noget, man bare får udleveret på sin arbejdsplads. Derfor er der brug for, at vi fortæller, hvad det handler om

Gert Landergren Due, formand, Socialpædagogerne Kreds Østjylland

To uger med fællesskabet i fokus

I uge 4 og 5 søsætter Socialpædagogerne en kampagne for at organisere nye medlemmer – og fastholde dem, der allerede er medlem. Hovedbudskabet er, at du ved at være en del af fællesskabet opnår fem faglige fordele, der giver dig styrke til at være noget for andre

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Illustration: Peter Hermann

På kredskontoret i Østjylland er medarbejderne ved at lægge sidste hånd på de kommende to ugers arbejdspladsbesøg. For når Socialpædagogerne kører organiseringskampagne i uge 4 og 5 er der god tradition for, at kredsen rykker det faglige arbejde ud på arbejdspladserne for at møde både nuværende og potentielle medlemmer på deres hjemmebane.

– I år skal vi ud på mindst 15 vidt forskellige arbejdspladser – og vi glæder os. I hverdagen driver vi jo fagforening indefra, så det at komme ud til medlemmerne er en vigtig øvelse for os. Dels får vi god og direkte respons på det, vi laver, og dels får medarbejderne en større forståelse for, hvorfor vi gør, som vi gør, fortæller kredsformand Gert Landergren Due.

Men først og fremmest er uge 4 og 5 en anledning til at fortælle, hvad et medlemskab af Socialpædagogerne indebærer – og hvilke fordele der er ved at melde sig ind i fællesskabet.

– Nye medlemmer kommer ikke til pr. automatik i dag – fagforeningsbogen er altså ikke noget, man bare får udleveret på sin arbejdsplads. Derfor er der brug for, at vi fortæller, hvad det handler om. Og når vi taler med vores medlemmer, er der

god lydhørhed – de er nysgerrige, vil gerne i dialog og interesserer sig for deres fagforening, siger Gert Landergren Due.

De faglige fordele

Arbejdspladsbesøgsugerne gennemføres under overskriften 'Styrke til at være noget for andre', og målet er at organisere 500 nye medlemmer. I forbindelse med indsatsen er der udviklet helt nyt materiale, der fokuserer på de fem faglige fordele, der er ved at være medlem af Socialpædagogerne. Det handler om faglig tryghed, faglig udvikling, faglig trivsel, faglig viden og fagligt fællesskab.

– Vores hovedbudskab er, at det faglige fællesskab er utrolig vigtigt for vores medlemmer, for det kan de ikke få andre steder. Vi ved, at det, medlemmerne brænder allermost for, er faget og deres faglighed – derfor er det netop fagligheden, der er i fokus i den her kampagne, siger næstformand i Socialpædagogerne Verne Pedersen, som er politisk ansvarlig for organiseringsindsatsen.

Og selvom det faktisk ser rigtig godt ud med medlemsudviklingen i Socialpædagogerne i disse år – ikke mindst sammenlignet med andre fagforbund – så er der et ønske om, at vi bliver endnu flere, lyder det fra Verne Pedersen.

– Jo flere medlemmer vi er, jo stærkere er vi – og jo bedre resultater kan vi skabe, hvad enten det så handler om at forhandle overenskomster eller sikre politisk indflydelse på det socialpædagogiske område. Men selvom uge 4 og 5 i høj grad handler om at tiltrække nye medlemmer, så har indsatsen også et fastholdelsesperspektiv, for vi må aldrig forsømme de medlemmer, vi allerede har.

Fingeren på pulsen

Når Kreds Østjylland i uge 4 og 5 tager på arbejdspladsbesøg, handler det i høj grad om at sætte ord på, hvad fagforeningen står for, og hvad man kan forvente som medlem.



Jo flere medlemmer vi er, jo stærkere er vi – og jo bedre resultater kan vi skabe, hvad enten det så handler om at forhandle overenskomster eller sikre politisk indflydelse på det socialpædagogiske område

Verne Pedersen, næstformand, Socialpædagogerne

– Vi fortæller, at vi både er den klassiske fagforening, der tager sig af overenskomstforhandlinger og den slags – men at vi har yderligere to ben at stå på; vi har det pædagogfaglige og kender faget, og vi har den politiske interessevaretagelse, hvor vi sikrer indflydelse på det socialpolitiske område, fortæller Gert Landergren Due, som altid er glad for at gå i dialog med medlemmer såvel som ikke-medlemmer, når han besøger kredsens arbejdspladser.

– For os er det også en god anledning til at mærke, hvad der rører sig blandt socialpædagoger. Og ingen tvivl om, at de i dag er mere presset i deres arbejdsliv end før, og at det er noget, vi skal tænke ind i vores arbejde. Besparelser og omlægninger har medført store udfordringer for arbejdsmiljøet, og det fylder rigtig meget blandt vores medlemmer, så det er naturligvis noget af det, vi kommer til at diskutere på de kommende arbejdspladsbesøg, siger han.

Dialog med tillidsrepræsentanter

Også muligheden for at indgå i faglige fællesskaber er noget af det, der skal tiltrække nye medlemmer, lyder det fra Verne Pedersen.

– Vi ved fra vores trofaste medlemmer, at faglige fællesskaber er vigtige og en af de væsentlige fordele ved at være med i Socialpædagogerne. Vi er et forbund, hvor der er god plads til debat, faglig udvikling, sparring og et unikt fællesskab med andre socialpædagoger, og det betyder meget for medlemmerne. Det faglige fællesskab er også noget af det, tror jeg, der gør, at vi lige nu ser en positiv udvikling i forhold til at organisere dimitterende. Og det er utrolig vigtigt, for de nyuddannede er jo vores fødekæde, siger hun.

Hele organiseringsindsatsen er ud over arbejdspladsbesøgene i høj grad baseret på, at Socialpædagogernes tillidsrepræsentanter landet over omsætter kampagnens budskab i hverdagen, forklarer Verne Pedersen.

– Vi har en tæt dialog og et tæt samspil med vores tillidsrepræsentanter, for det er jo dem, der står for det vigtige faglige arbejde i det daglige ude på arbejdspladserne. Derfor er det også nødvendigt, at vi her i forbundet hele tiden sørger for at udvikle de nødvendige værktøjer, som TR'erne har brug for – og sikrer, at de løbende får udviklet deres kompetencer. De er og bliver vores vigtigste redskab til at nå ud til medlemmerne. ■

Fem faglige fordele

Omdrejningspunktet i Socialpædagogernes organiseringskampagne i uge 4 og 5 er de såkaldte fem faglige fordele, der giver medlemmerne styrke til at være noget for andre.

De fem faglige fordele er:

1. Din faglige tryghed skaber tryghed for andre

Socialpædagogerne sørger for, at dine ansættelsesvilkår og din løn og pension er i orden, ligesom du er sikret den bedste faglige og juridiske rådgivning om dit arbejdsliv. Din tryghed sikres også via bl.a. din tillidsrepræsentant og din lokale kreds, en fælles lønforsikring, der er inkluderet i medlemsskabet samt jobkonsulenter, der kender dit fag og hjælper dig videre, hvis du mister dit job.

2. Din faglige udvikling udvikler andre

Som medlem har du de bedste muligheder for at udvikle dig fagligt og personligt – og du kan trække på viden fra 39.000 andre socialpædagoger. Blandt de konkrete fordele, der udvikler dig, er faglige selskaber og netværk, lokale faglige arrangementer med fokus på udvikling af det socialpædagogiske fag, job- og karriererådgivning samt portalen Kursussporet, som giver en oversigt over relevante kurser og uddannelser.

3. Din faglige trivsel får andre til at trives

Som medlem har du et fagforbund, der arbejder for at skabe gode arbejdsforhold for socialpædagoger – både i forhold til politikerne og konkret ude på arbejdspladserne. For vi ved, at forudsætningen for en stærk faglighed er et godt arbejdsmiljø. Blandt de fordele, der skaber trivsel for medlemmerne, er de lokale tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt Socialpædagogernes fokus på både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

4. Din faglige viden gør andre klogere på sig selv

Gennem Socialpædagogernes fagblad, nyhedsbreve og Vidensbanken får du serveret spændende artikler og nyeste viden inden for dit fag. Du kan læse historier fra det socialpædagogiske arbejdsliv og hente inspiration til dit eget job – og så får du direkte adgang til specifik viden inden for netop dit fagområde.

5. Dit faglige fællesskab giver styrke

Når du er medlem af Socialpædagogerne, får du et unikt fællesskab med andre socialpædagoger og kan selv være med til at udvikle dit fag. De fordele, der styrker fællesskabet, er bl.a. den faglige debat, vi har på både Socialpædagogens og Socialpædagogernes facebooksider, pensionsordningen hos PKA – og hele den politiske interessevaretagelse, hvor vi sætter dine arbejdsvilkår og socialområdet på den politiske dagsorden.

ORGANISERING

Hvis vi skal overleve som fagforening, skal der langt mere end bare en faglig pakke til. Vi skal også tilbyde en menneskelig pakke, og det gør vi i form af, at vi som tillidsrepræsentanter altid er der for vores medlemmer

Vivi Henningsen, fællestillidsrepræsentant, Kofoedsminde

Vi gør fagforeningen nærværende

Som tillidsrepræsentant er det langt fra nok at holde den faglige fane højt i uge 4 og 5. Vil man tiltrække og fastholde medlemmer, skal man være synlig og tilgængelig året rundt, siger tre af Socialpædagogernes tillidsrepræsentanter

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk
Foto Nils Lund Pedersen og Hanne Loop

’Vi er som socialpædagoger rigtig gode til relationsarbejde. Det samme skal vi være i forhold til tillidsmandsarbejdet. Som TR er det også helt afgørende, at man formår at opbygge og vedligeholde gode relationer til kollegerne og til ledelsen.’

Sådan lyder det fra Mona Køhler, som er fællestillidsrepræsentant i Varde Kommune og en af de tre tillidsrepræsentanter, som Socialpædagogen har talt med op til uge 4 og 5, hvor forbundets organiseringskampagne løber af stablen i alle kredse.

For Socialpædagogernes mere end 1.200 tillidsrepræsentanter udgør kernen i den fagpolitiske indsats på arbejdspladsen. Derfor spiller netop tillidsrepræsentanterne en afgørende rolle i uge 4 og 5 – såvel som årets resterende 50 uger.

– Det er den lokale tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, der gør Socialpædagogerne og det faglige arbejde nærværende i forhold den enkelte medarbejder. Som TR er man daglig sparringspartner med medarbejderne samtidig med, at man også er den, der løfter diverse udfordringer over for ledelsen. Og det er altså en indsats, der foregår året rundt, selvom vi selvfølgelig benytter uge 4 og 5 til at præsentere det nye materiale og sætte ord på de mange fordele, der er ved at være medlem af Socialpædagogerne, siger Kenneth Bach Christensen, fællestillidsrepræsentant for socialpædagogerne i Vesthimmerland.

En menneskelig pakke

Den allervigtigste opgave for en tillidsrepræsentant er at være synlig og tilgængelig overfor kollegerne – det er de tre adspurgte tillidsrepræsen-

ter helt enige om. Medarbejderne skal vide, at de altid kan få fat i deres TR 52 uger om året – og få lige præcis den hjælp, støtte og sparring, de har brug for, når de har brug for det.

– Jeg gør rigtig meget ud af at være synlig, bl.a. går jeg meget rundt og snakker med folk i hverdagen. Hvis en kollega har brug for hjælp, så er jeg der med det samme – hvad enten det drejer sig om at gå med til lægen, sidde med ved en samtale med chefen eller gennemgå lønsedlen, siger Vivi Henningsen, som er fællestillidsrepræsentant på behandlingsinstitutionen Kofoedsminde.

Hun ser det som en nødvendig investering, at man som TR står til rådighed døgnet rundt.

– Hvis vi skal overleve som fagforening, skal der langt mere end bare en faglig pakke til. Vi skal også tilbyde en menneskelig pakke, og det gør vi i form af, at vi som tillidsrepræsentanter altid er der for vores medlemmer.

Den tilgang møder opbakning hos Kenneth Bach Christensen i Vesthimmerland.

– Som TR skal man være der, hvor medlemmerne er, hvad enten det er på personalemøderne eller på de sociale medier som Facebook eller Twitter. Jeg selv er altid tilgængelig på telefon, sms eller mail, og mine kolleger ved godt, at jeg rykker ud, når de har brug for min hjælp – også selvom jeg skal køre 80 kilometer for det, siger han.

Nye medlemmer når det går galt

Men selvom tillidsrepræsentanterne er synlige i hverdagen, er det ofte først, når det går galt, at man som TR får mulighed for at bevise sit værd.



Diskuter på facebook

Er fagforeningsmedlemskab et tabu?

Spørger du en ny kollega, om han/hun er med i Socialpædagogerne? Hvorfor/ hvorfor ikke? Er det kun tillidsrepræsentantens opgave at organisere? Eller har alle medlemmer et medansvar?

Deltag i debatten på facebook / se hvordan på www.sl.dk/facebook





MOTIVATION Jeg tror ikke på løftede pegefingre over for dem, der ikke er medlem af Socialpædagogerne. Men vi kan godt motivere potentielle medlemmer ved hele tiden at minde dem om, hvor stor en forskel det gør, at man altid har en tillidsrepræsentant, man kan læne sig op af, siger fællestillidsrepræsentant i Varde Kommune, Mona Køhlert.

TRYGHED En af de ting, jeg ved medlemmerne er glade for, er, at de kan have mig med som bisidder, hvis de fx skal snakke med ledelsen om sygefravær eller andet, der kan være lidt svært. Det giver en stor tryghed, fortæller Kenneth Bach Christensen, som er fællestillidsrepræsentant i Vesthimmerland.

Som fx i sager omkring sygefravær, arbejdsskader eller afskedigelser. Det oplevede Kenneth Bach Christensen for nylig, da arbejdspladsen stod over for at skulle vinke farvel til to kolleger.

– Som fællestillidsrepræsentant har jeg et stort netværk i området, og jeg kender ofte til de huller, der måtte opstå på andre socialpædagogiske arbejdspladser. I det konkrete tilfælde vidste jeg fx, at man på et asylcenter i vores kommune stod og manglede socialpædagoger, så jeg fik min leder til at tage kontakt med henblik på en omplacering. På den måde undgik vedkommende at ryge ud i arbejdsløshed, fortæller han – og skynder sig at tilføje, at det i samme ombæring gav Socialpædagogerne et nyt medlem.

– Den kollega, jeg hjalp videre, var faktisk slet ikke medlem hos os, og jeg havde da heller ikke lagt skjul på, at jeg ikke kunne gå ind og støtte i afskedigelsesprocessen, da vedkommende selv havde fravalgt fagforeningen. Men i dag ved han godt, hvor der er hjælp at hente, når det brænder på, så vi har fået et nyt medlem ud af den proces.

Også Vivi Henningsen kender til den type sager, hvor en kollega kommer i problemer og pludselig indser, hvor meget hjælp der er at hente hos en tillidsrepræsentant og i fagforeningen.

– Jeg har en kollega, der lige nu er ved at melde sig ind i Socialpædagogerne. Han var udsat for en arbejdsskade, hvor jeg opfordrede ham til at få det anmeldt til politiet inden for 72 timer. Den støtte, som han fik, da han havde allermost behov for det, var nok det, der fik ham til at tage det sidste hop og rekvirere en indmeldelsesblanket fra Socialpædagogerne, siger hun – og disker op med endnu et eksempel på en kollega, der endte hos forbundet.

– Han var medlem af de gule og stod til en fyring, men hans fagforbund mødte aldrig op – måske fordi Rødby Havn alligevel ligger for langt væk. Han ringede så til mig, og jeg sagde ja til at deltage i samtalen med ham. Og selvom jeg gjorde det klart, at jeg ikke kunne hjælpe ham, når han ikke var medlem, så endte episoden med, at vi fik et nyt medlem den dag, siger Vivi Henningsen.

Der skal være en forskel

Ingen af de tre tillidsrepræsentanter, som Socialpædagogen har talt med, går på nogen måde ind for løftede pegefingre over for de kolleger, som af forskellige grunde har fravalgt fagforeningen. For de findes naturligvis.

– Vi er generelt rigtig godt organiseret hos os, og når jeg er med til ansættelsessamtaler, lægger jeg da heller ikke skjul på, at vi er organiseret i Socialpædagogerne. Men lige nu står jeg faktisk med en kollega, som ikke ønsker at være medlem, fortæller Mona Køhlert.

Men selvom hun naturligvis gerne vil have den pågældende kollega med om bord, går hun forholdsvis stille frem.

– Det er lidt en privatsag, hvorvidt man ønsker at være medlem i en fagforening, og jeg vil jo gerne bevare den gode kollegakontakt. Men jeg prikker løbende til hende – ikke mindst nu, hvor vi har gang i lønforhandlingerne. Jeg kan ikke nægte at forhandle løn, fordi man ikke er medlem af Socialpædagogerne, og det forholder jeg mig også til. Men jeg synes da, at det er træls, at man søger løn og forventer at bruge mig som TR, også selvom man ikke er medlem.



ØKONOMI Ifølge fællestillidsrepræsentant på Koføedsminde, Vivi Henningsen, kan man lige så godt åbne vinduet og smide pengene ud, hvis man er medlem af de gule, for man får ikke noget for kontingentet. Derimod mener hun, at Socialpædagogerne giver medlemmerne sikkerhed både økonomisk, fagligt og menneskeligt.

Faktisk må tillidsvalgte godt blive endnu bedre til at sige fra over for de kolleger, der ikke er medlemmer, opfordrer Mona Køhlert.

– Der skal være en forskel. Så når en kollega, der ikke er medlem af Socialpædagogerne kommer og spørger om arbejdstidsregler, løn eller vagtplaner eller oplever ting på arbejdspladsen, de er utilfredse med, ja så må vi godt sige klart og tydeligt, at det må vedkommende altså snakke med sin fagforening om, siger hun.

Fordelene står i kø

At fordelene ved at være medlem står i kø, er der ikke tvivl om, når man taler med de tre tillidsvalgte.

– Det er fagforeningen, der skaffer løn og gode arbejdsforhold – men det er også her, man finder det stærke faglige fællesskab, som i vores kreds bl.a. udfolder sig på de medlemsmøder, vi holder med jævne mellemrum, siger Vivi Henningsen.

I Vesthimmerland er lønforsikringen noget af det, der vægtes højt blandt medlemmerne, fortæller Kenneth Bach Christensen.

– Vi har oplevet rigtig mange afskedigelser på døgninstitutionerne de seneste år, og her har lønforsikringen været guld værd for medlemmerne. Det giver en stor tryghed. Samtidig kan jeg også mærke, at den succes, vi har med at omplacere de kolleger, der kommer i klemme, også tæller højt på listen over det, der fastholder medlemmerne hos os, siger han.

Endelig er der indsatsen omkring arbejdsmiljø – det er i høj grad med til at fastholde og tiltrække medlemmerne, lyder det fra Vivi Henningsen.

– Hos os har vi en del arbejdsskader, særligt omkring vold og trusler, og det bruger jeg rigtig

meget tid på. Men det er ikke kun den hjælp, de får fra mig, der tæller hos medlemmerne. De ved godt, at forbundet har ekspertisen til at hjælpe, når det strammer til.

De unge skal mødes tidligt

For Mona Køhlert ligger der en særlig opgave i at tiltrække unge til fagforeningen. Derfor sætter hun måltret ind overfor de studerende, der løbende er i praktik på Bo- og genoptræningscenter Lunden, hvor hun har sin daglige gang som tillidsrepræsentant.

– Jeg præsenterer mig altid hurtigt for de studerende og lader dem vide, at de altid kan komme til mig. Når de har været noget tid i huset, holder jeg en vejledningstime, hvor jeg fortæller lidt om den organisation, de er kommet til, om MED-systemet og de forskellige TR-opgaver – og om, hvad det vil sige at være organiseret, fortæller hun.

Generelt oplever Mona Køhlert, at langt de fleste studerende er medlem af PLS og på den måde er begyndt at tænke i at organisere sig. Alligevel er der brug for at sætte ord på, hvad det egentlig vil sige at være en del af et fagligt fællesskab.

– Det billede, jeg gerne bruger over for de unge, er det med, at det kan sammenlignes med en situation, hvor en gruppe mennesker køber et sommerhus sammen. Det går rigtig fint i lang tid, men på et tidspunkt, hvor huset trænger til at blive vedligeholdt, så er der et par, som ikke vil være med til at betale malingen – selvom de stadig gerne vil nyde godt af huset. Når man snakker fællesskab på den måde, så kan de jo godt se, at man ikke kan være en del af fællesskabet uden også at bidrage aktivt. ■



De unge vil gerne fællesskabet

Det er ikke længere far og mor, der siger, at du skal være medlem af en fagforening. Derfor er det i høj grad fagforeningernes opgave at påvirke de unges vaner og habitus, fordi de ikke per automatik overtager en række normer og traditioner, der bl.a. indbefatter medlemskab af en fagforening

Henning Jørgensen,
arbejdsmarkedsforsker,
Aalborg Universitet

At de unge lønmodtagere er individualister og ikke gider fagforeninger, er en myte. For unge er meget mere solidariske, end vi tror – og de søger fællesskabet, viser undersøgelse fra Aalborg Universitet

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk
Illustration: Peter Hermann

De unge vælger fagbevægelsen fra. De gider ikke fællesskabet – og de erstatter 1. maj med 'mig, mig, mig'. Sådan lyder nogle af de påstande, som arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen fra Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA) på Aalborg Universitet gerne gør en dyd ud af at tilbagevise.

– I vores samfund støder man ofte på påstanden om, at de unge er blevet mere individualistiske – og at både deres opdragelse og skolesystemet præger dem i den retning. Men disse teorier er vi stærkt kritiske over for, for vores seneste undersøgelse viser, at denne opfattelse slet ikke har hold i virkeligheden, siger Henning Jørgensen med reference til forskningsprojektet 'Arbejdsliv og politik i et lønmodtagerperspektiv', som CARMA har gennemført med støtte fra LO og FTF.

– Vores empiriske forklaring er, at når de unge i faldende grad lader sig organisere, så skyldes det ikke en individualiseringstendens, som man ellers ofte hører. Nej, det handler om, at de endnu ikke har fundet deres ståsted på arbejdsmarkedet. De unge render ind og ud af forskellige job, de veksler konstant mellem uddannelse, arbejde og måske et sabbatår og mangler kort sagt stabilitet i deres arbejdsmarkedserfaring, siger Henning Jørgensen, som mener, at der her ligger en kæmpe opgave for fagforeningen.

– Vores undersøgelser viser nemlig også, at de unge i rigtig mange tilfælde aldrig har haft besøg af en repræsentant fra fagforeningen hverken på deres uddannelse eller på arbejdspladsen. Jeg siger gerne, at der ligger guld på gaden – hvis bare fagforeningerne vil komme væk fra skrivebordet

og ud og få organiseret denne gruppe. For det er da intet mindre end katastrofalt set fra et fagforeningssynspunkt, at der er så stor en potentiel medlemsgruppe, som man slet ikke når ud til.

Fagforeninger er nødvendige

Et af de tal fra den seneste undersøgelse, Henning Jørgensen gerne hiver frem, når det handler om unge og fagforeninger, er dette: Blandt de unge mellem 18 og 30 år, som ikke er organiseret, synes hele 60 pct. faktisk, at fagforeninger er helt nødvendige. Her ligger med andre ord en kæmpe stor gruppe potentielle medlemmer, som fagforbundene kan rykke på.

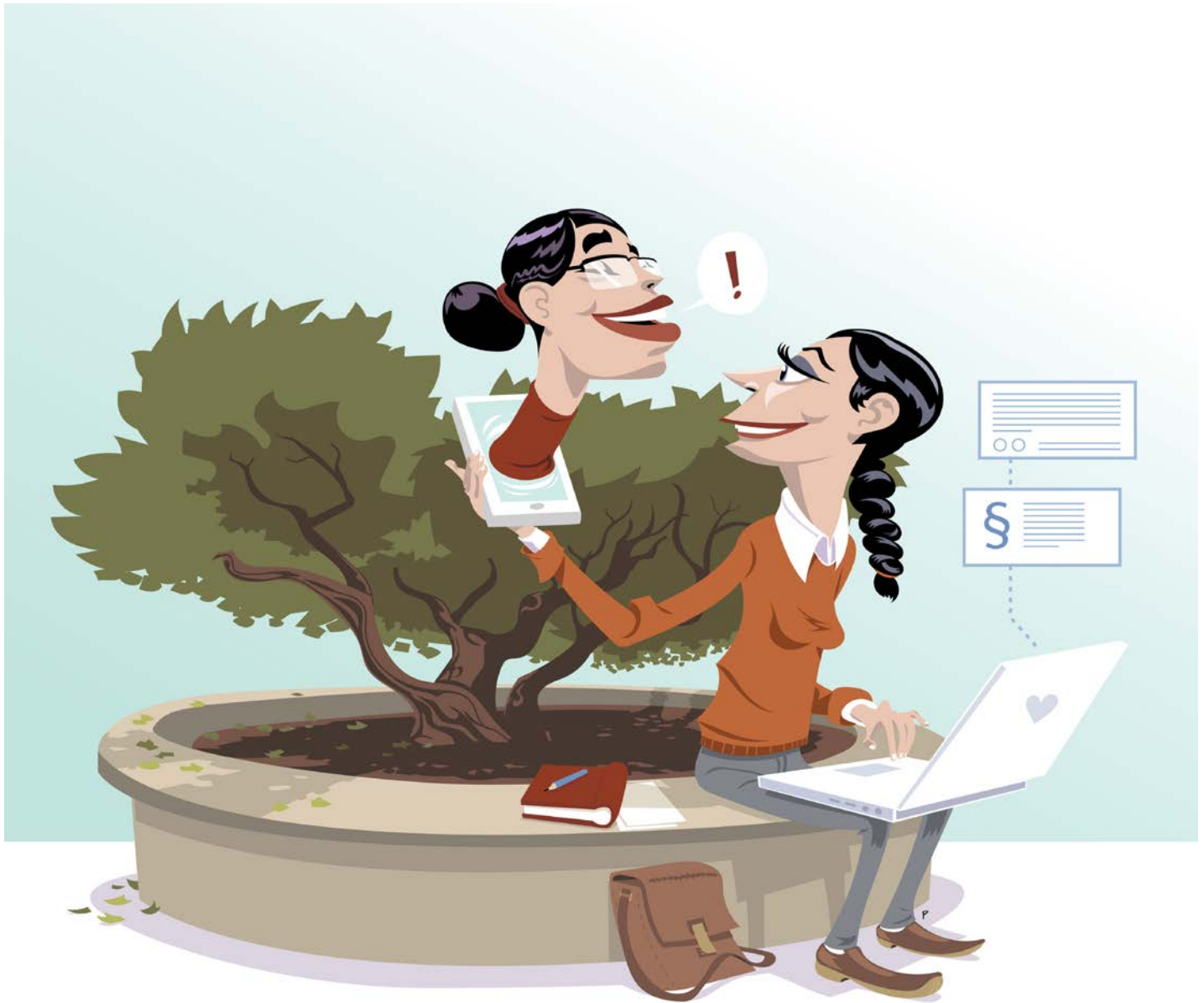
– Men disse unge mennesker kommer ikke af sig selv – det er ikke længere far og mor, der siger, at du skal være medlem af en fagforening. Derfor er det i høj grad fagforeningernes opgave at påvirke de unges vaner og habitus, fordi de ikke pr. automatik overtager en række normer og traditioner, der bl.a. indbefatter medlemskab af en fagforening, siger Henning Jørgensen, som anbefaler fagforeningerne at ændre taktik, hvis de vil nå de unge på arbejdsmarkedet.

– Man skal væk fra at være den klassiske forhandlingsmaskine – for i stedet i højere grad at fokusere på rekruttering. Derfor synes jeg også, at det er en rigtig god idé, at Socialpædagogerne kører en kampagne med fokus på at organisere ude på arbejdspladserne. Hvis ikke man når de unge og får dem med i fællesskabet, så ender fagbevægelsen med at blive en gammelmandsforening.

Ansigtssløft til solidariteten

Tilbage til myten om, at de unge ikke gider fagbevægelsen, som alt for mange ifølge Henning Jørgensen ukritisk hopper med på.

– Når vi analyserer de unges erfaringer og handlinger, og her taler vi om unge mellem 18 og 24 år, så er denne gruppe langt mere solidarisk orienteret end mange andre. De unge kan godt se, at fællesskabet er nødvendigt, og de er bange for at stå uden for. Unge søger hen mod at få et spændende job, hvor de er del af et team, og hvor de har indflydelse på tingene. De tænker på ingen måde mig mod de andre, men er tværtimod meget kollektivistisk orienterede.



Men måske skal man som fagforening se i øjnene, at det gamle solidaritetsbegreb trænger til en ansigtsløftning, lyder det fra arbejdsmarkedsforskeren.

– Tanken om, at vi har en fælles identitet, og at den enkelte skal rette ind efter fællesskabet, den holder ikke blandt de unge. De ser fællesskabet som hele fundamentet for, at den enkelte kan udfolde sig og prøve sig selv af. Og det handler ikke om egoisme, for de unge føler absolut stor gensidig afhængighed. De opfatter på en måde en arbejdsplads ligesom et fodboldhold, hvor man træder ind for hinanden og hjælper hinanden, siger han og fortsætter:

– Det er også vigtigt, at man fortæller de unge, at det er dem, der ejer fagforeningerne – det er ikke lederne ude på arbejdspladserne. De unge vil gerne have indflydelse, og de stiller krav om selv at være med. Men de tænker mere netværksbaseret indflydelse, så det skal ikke nødvendigvis ske i form af den klassiske generalforsamling.

Arbejds miljø fylder meget

En anden ting, der slår klart igennem i undersøgelsen fra CARMA er, at arbejds miljø er en af de

opgaver, som fagforeningerne bør sætte øverst på dagsordenen.

– Arbejds miljø er gået hen og blevet det vigtigste for lønmodtagerne, og det siger noget om, hvor pressede folk er i hverdagen. Et dårligt arbejds miljø er jo både med til at ødelægge arbejds glæden og fjerne medarbejdernes fokus fra kerneopgaven. For mange i særligt den offentlige sektor, er det ikke løn, de vægter højst – de prioriterer at have et job med indhold, en følelse af fællesskab på arbejdspladsen og et godt arbejds miljø, siger Henning Jørgensen og tilføjer, at også unge på arbejdsmarkedet bekymrer sig meget om deres arbejdsforhold.

– De unges erfaring med, hvordan de er blevet taget imod på arbejdspladsen, hvordan kolleger og ledelse behandler dem, og hvordan det ser ud med arbejdsbelastningerne i hverdagen er det, der får dem til at danne deres erfaringer og identitet på arbejdsmarkedet. Det skal fagforeningen tolke hele tiden og sørge for at være nærværende og komme de unge i møde, der hvor de er – møde dem på de platforme, hvor de kommunikerer, hvad enten det så er de sociale medier eller andre steder. ■

De unge kan godt se, at fællesskabet er nødvendigt, og de er bange for at stå uden for. Unge søger hen mod at få et spændende job, hvor de er del af et team, og hvor de har indflydelse på tingene

Henning Jørgensen,
arbejdsmarkedsforsker,
Aalborg Universitet



De tre – og fagforeningen

Det er jo fagforeningen, der skal tale vores fælles sag, så jeg synes da, at det er vigtigt, at der er mange medlemmer

Line Andersen, pædagogstuderende

Socialpædagogen følger tre studerende, der er med blandt de første på specialiseringen i social- og specialpædagogik. I anledning af organiseringskampagnen spørger vi dem denne gang om deres forhold til fagforeningen – og det viser sig, at de repræsenterer vidt forskellige positioner

Af Maria Rørbæk, mrrk@sl.dk

Foto: Rasmus Baaner

Og hvad så med dig? Er du medlem af fagforeningen? Det spørgsmål har kollegaer på praktikstederne kun stillet til én af de tre studerende, som Socialpædagogen følger på deres vej frem mod eksamensbeviset.

– Der er aldrig nogen, der har spurgt mig om det, men jeg synes faktisk, at det ville være helt i orden – så længe det skete på en god måde. Jeg vil gerne høre argumenter, men det vil ikke være rart, hvis der blev set skævt til mig, fordi jeg p.t. ikke er medlem af nogen fagforening, siger Lise Christiansen.

Hun er en af de tre pædagogstuderende, som nærværende fagblad har fulgt siden de søgte optagelse på specialiseringen i social- og special-

pædagogik – og i sommeren 2014 var blandt de første på den nye uddannelse (som overflyttere fra første år på den gamle uddannelse).

De andre artikler har handlet om mødet med faget og socialpædagogikken – både på skolebænken og i praktikken, men denne gang handler det om mødet med fagforeningen. Og det viser sig, at Emil, Line og Lise repræsenterer tre vidt forskellige positioner.

Line Andersen meldte sig allerede efter få måneder ind i de pædagogstuderendes sammenlutning, PLS, og for hende er det helt naturligt, at hun som færdiguddannet enten skal være medlem af Socialpædagogerne eller BUPL.

Emil Blok Olesen har næsten besluttet at melde sig ind – og Lise Christiansen vælger foreløbig at stå udenfor.

– Det skal ikke lyde som om, jeg stiller mig på bagbenene og absolut ikke vil være med i fagforeningen – men jeg mangler at få nogle gode argumenter. Og der må jeg nok indrømme, at jeg ikke selv har sat mig særlig godt ind i det. Når det gælder fagforeningen, har jeg nok mere nogle 'synsninger' end egentlig viden, siger hun.

Et sikkerhedsnet

For Line Andersen handler medlemskabet af fagforeningen først og fremmest om at få spændt et sikkerhedsnet ud under sig selv – og for hende har det allerede været en stor fordel, at de fleste studerende under 30 kan få gratis a-kasse.

– Jeg har haft barselsorlov under studiet, og her var det rigtig godt, at jeg kunne få barselsdagpenge gennem a-kassen, fortæller hun.

Til gengæld var det træls, da hun fyldte 30 år og kort efter fik et girokort til a-kassen.

– Der følte jeg mig nærmest lidt diskrimineret, for der er jo ikke noget, der bliver billigere, fordi man fylder 30 år. Jeg synes, at reglerne burde være de samme for alle studerende uanset alder, siger hun – et synspunkt som PLS også deler, men som det indtil videre ikke er lykkedes at komme igennem med hos Beskæftigelsesministeriet.

Line Andersens væsentligste argument for fagforeningen er, at hun kan få støtte, hvis der opstår problemer på arbejdspladsen – men hun tænker også i fællesskabet.

– Det er jo fagforeningen, der skal tale vores fælles sag, så jeg synes da, at det er vigtigt, at der er mange medlemmer, siger hun.

Pionererne

Sommeren 2014 blev Emil Blok Olesen, Line Andersen og Lise Christiansen overflyttet til den nye pædagoguddannelse – og siden har nærværende fagblad med jævne mellemrum fulgt dem. De tre har nu et år tilbage af studietiden og er i gang med deres sidste lønnede praktikforløb.

- Emil Blok Olesen er i praktik på Brohuset i Ringkøbing, der er et hjem for voksne udviklingshæmmede.
- Line Andersen er i praktik på Nørrehus i Viborg, der er et specialdagtilbud for bl.a. børn med udviklingshæmning.
- Lise Christiansen er i praktik på specialafdelingen på Hurup Skole i Thy.

Læs alle artiklerne om de tre pionerer på www.socialpaedagogen.dk/tema

PÅ VEJ Lise Christiansen, Emil Blok Olesen og Line Andersen (th) er godt i gang med den nye pædagoguddannelses specialisering i social- og specialpædagogik – og skal derfor også forholde sig til spørgsmål om fagforening og a-kasse.

For hende er fællesskabet omkring selve faget også vigtigt – og hun er fx glad for, at hun som studerende modtager såvel nærværende fagblad som BUPL's fagblad Børn og Unge.

– Jeg synes, at det er ret spændende at følge med i, hvad der sker inden for faget, og jeg har fx også brugt nogle af artiklerne fra Socialpædagogen i en opgave. Det handlede om den måde, man historisk har behandlet anbragte på, siger hun.

Er du medlem?

Line Andersen er den eneste af de tre, der er blevet konfronteret med fagforeningsmæssige spørgsmål i praktiktiden.

– Allerede da jeg var på besøg på den institution, hvor jeg skulle være i min anden praktik, spurgte min vejleder, om jeg var medlem af PLS – og da jeg sagde ja, sagde hun, at det var godt, og at hun også var min tillidsrepræsentant, så jeg kunne komme til hende, hvis der skulle opstå problemer. Det oplevede jeg positivt – og som venlig interesse.

Emil Blok Olesen og Lise Christensen er til gengæld aldrig blevet spurgt på deres praktiksteder, og fagforeningsspørgsmål er heller ikke noget, der fx er blevet diskuteret i frokostpausen.

– Men på studiet er en af mine klassekammerater aktiv i PLS, og han har fortalt mig rigtig meget, og det er nok hovedgrunden til, at jeg nu overvejer selv at melde mig ind. Ja, faktisk er jeg ret overbevist om, at jeg vil gøre det – især fordi, jeg kan få gratis a-kasse, og hvis man har været med i a-kassen i et år, kan man med det samme få dagpenge, hvis man som færdiguddannet bliver ledig. Og jeg ved jo ikke, om der går to måneder eller ti måneder, før jeg får et job, siger Emil Blok Olesen.

Lise Christiansen synes, at det ville være helt i orden, hvis nogen på praktikstedet så hende i øjnene og spurgte til hendes medlemskab:

– Så længe det handler om argumenter, vil det være helt fint for mig – men jeg vil ikke bryde mig om at blive presset til at melde mig ind. Hvis jeg skal melde mig ind, skal det helst være fordi, jeg føler, at jeg personligt får noget ud af det. Fx fordi det har betydning for min egen lønforhandling, eller fordi jeg kan komme på nogle kurser. Eller også skal jeg i hvert fald overbevises om, at fagforeningen gør en forskel for at forbedre alle pædagogers forhold – og det gør den måske også? Det burde jeg måske sætte mig lidt mere ind i. ■



Fakta om PLS

Pædagogstuderendes Landssammenslutning, PLS, er talerør for de pædagogstuderende og arbejder politisk for at forbedre såvel pædagoguddannelsen som de pædagogstuderendes forhold og vilkår.

Derudover er der mulighed for at få råd og vejledning i forbindelse med såvel praktik som uddannelsesforløb – ligesom der er en række andre medlemsfordele som fx fagblade, kurser og billige forsikringer.

Medlemskab koster 264 kr. i kvartalet svarende til 88 kr. om måneden.

Læs mere på www.pls.dk

Fakta om pædagogstuderende og a-kassen

Hvis du har været medlem af a-kassen i mindst et år, kan du som nyuddannet få dagpenge fra første ledighedsdag – ellers skal der gå en måned. Som pædagogstuderende kan du få gratis a-kasse, hvis du opfylder følgende betingelser:

- Du er ikke fyldt 30 år.
- Du er ikke under revalidering.
- Du tjener mindre end 214.020 kr. om året.

Studerende over 30 år kan tilbydes medlemskab af enten Socialpædagogernes eller BUPL's a-kasse på særlige studentervilkår. Det koster dermed 342 kr. om måneden at være med i a-kassen.

Læs mere på www.sl.dk

ARBEJDSMILJØ

Jeg kunne som leder på ingen måde leve med at stå i spidsen for en arbejdsplads, der gjorde folk syge, og jeg vidste jo godt, at det ikke kun handlede om influenza. Tilliden på Kobbegaarden skulle genetableres – ikke mindst medarbejdernes tillid til mig som leder

Holger Torp, centerleder, Kobbegaarden

Tillid sender sygefravær til tælling

Bedre vagtplaner, fokus på social kapital og en synlig ledelse baseret på åbenhed og tillid. Det er nogle af de greb, man har brugt til at halvere sygefraværet og genskabe det gode arbejdsmiljø på bostedet Kobbegaarden i Fredericia

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk
Foto: Nils Lund Pedersen

Der er højt til loftet, pangfarver og kunst på væggene og masser af planter og indbyggende sækkestole fordelt på de lyse fællesarealer på bostedet Kobbegaarden, hvor godt 100 medarbejdere og 80 voksne beboere er fordelt på tre matrikler. Beboerne er mennesker med en vidtgående varigt nedsat psykisk funktionsevne, som har brug for socialpædagogisk støtte døgnet rundt – og på Kobbegaarden bor de i egen lejlighed.

Men bag de nye moderne rammer gemmer sig historien om en arbejdsplads, der for ikke så længe siden var helt i knæ. Med et sygefravær på over 16 pct., en anstrengt økonomi med et overbelastet vikarbudget og et arbejdsmiljø præget af dårlig trivsel og en udbredt nej-kultur.

– Da jeg kom til som ny centerleder i efteråret 2014, måtte jeg se i øjnene, at vi stod med et kæmpe problem. Godt nok var Kobbegaarden året før rykket ind i helt nye fine arkitekttegnede bygninger – men både beboere og medarbejdere mistrivedes åbenlyst i et miljø præget af stress, støj og en meget negativ kultur, fortæller Holger Torp.

Med til historien hører også, at der i forbindelse med flytningen kom flere beboere til – flere af dem med mere komplekse diagnoser – uden at der blev tilført ekstra personale, og at arbejdspladsen oveni

den omfattende forandringsproces, som flytningen var, blev kastet ud i en større sparerunde.

– Alle disse faktorer fik filmen til at knække. Vi havde et af kommunens højeste sygefravær, som det ikke var lykkedes at knække – og økonomien var så belastet pga. de mange vikarer, at der konsekvent blev sagt nej og skåret ned på stort set alt. Vi havde akut brug for hjælp og for en gennemgribende kulturændring, så medarbejderne kunne få deres arbejdsglæde tilbage, siger Holger Torp, som i slutningen af 2014 i samarbejde med kommunens HR-afdeling søsatte en omfattende proces, hvor både ledelse, tillidsvalgte og medarbejdere blev inddraget fra start.

Tilliden skulle genetableres

I dag ser tallene helt anderledes ud. Mens sygefraværet i oktober 2014 lå på 16,6 pct. – mod kommunens gennemsnitlige sygefravær på 4,5 pct. – blev det i januar 2015 målt til 6,8 pct. som det mest synlige resultat af den første del af processen, der var sat i gang. Og selvom sygefraværet siden er steget en anelse og i december lå på 7,7 pct., er der i dag ingen tvivl om, at Kobbegaarden har vendt den negative spiral og halveret sygefraværet.

– Jeg kunne som leder på ingen måde leve med at stå i spidsen for en arbejdsplads, der gjorde folk syge, og jeg vidste jo godt, at det ikke kun handlede om influenza. Tilliden på Kobbegaarden skulle genetableres – ikke mindst medarbejdernes tillid til mig som leder, fortæller Holger Torp.

Nøglen til at få brudt den negative spiral på Kobbegaarden har været et tæt samarbejde mellem ledelse, tillidsvalgte, medarbejdere og kommunes HR-afdeling. Afsættet blev den undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø, som blev gennemført i 2014 – og som tydeligt viste, at det haltede gevaldigt med arbejdsmiljøet.

– Et højt sygefravær, store udfordringer med både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø – og



I dag ved medarbejderne godt, at der er tale om en omsorgssamtale, hvor udgangspunktet er at drage omsorg for medarbejderen og sørge for, at vedkommende ikke bliver syg – og klæde dem på til at komme på arbejde igen

Betina Lauth Andersen, arbejdsmiljørepræsentant, Kobbegaarden

en arbejdsplads, der var inde i en nedadgående spiral, hvor alt bare var negativt. Det var, hvad vi havde at arbejde ud fra, da vi kort efter Holger Torps tiltræden blev involveret og mere eller mindre fik helt frie hænder til at sætte ind, fortæller Kirsten Lindberg, forebyggelseskonsulent i Fredericia Kommunes HR-afdeling.

Grænseoverskridende at sætte ord på

Som det allerførste valgte Kirsten Lindberg at mødes med arbejdspladsens trio – ledelse, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter – for at få taget hul på snakken om, hvad der skulle til for at vende udviklingen. Næste skridt blev at få medarbejderne på banen – og det skete ved at samle medarbejdergrupperne i Kobbegaardens tre enheder, uden at der var ledelsesrepræsentanter til stede.

– Vi bad medarbejderne sætte ord på, hvad de går rundt og fortæller om deres arbejdsplads, og hvordan de oplever deres arbejde. Det syntes de bestemt ikke var rart – man kunne simpelthen se, hvor grænseoverskridende det var for mange. Samtalerne viste os tydeligt, at mens nogle af medarbejderne stadig var i stand til at se muligheder, var rigtig mange fuldstændig brændt ud. Vi kom hele vejen rundt og fik fat i alt det, der fyldte hos medarbejderne, siger Kirsten Lindberg.

At få muligheden for at sætte ord på, hvordan man gik rundt og havde det i hverdagen, var en

stor hjælp, fortæller socialpædagog og arbejdsmiljørepræsentant Betina Lauth Andersen.

– Vi havde udviklet en kultur, hvor der var al for meget snak og brok i korridorerne – man var simpelthen bange for at sige sin mening højt og måske blive klandret for det bagefter. Men ved de møder og snakke, vi gennemførte i de tre medarbejdergrupper, kom der virkelig nogle ting på bordet, og kollegerne fik luft for, hvorfor de var bekymrede og utrygge. Den øvelse gjorde det meget lettere at komme i gang med at få brudt den onde cirkel, siger hun.

Fokus på social kapital

Et af de konkrete tiltag, der blev sat i søen efter de indledende snakke i medarbejdergrupperne, var en måling af arbejdspladsens sociale kapital. Hjørnesteenene i social kapital er et godt samarbejde og en oplevelse af tillid og retfærdighed – og det var i høj grad på disse områder, det halvede på Kobbegaarden.

I målingen blev der bl.a. spurgt ind til samarbejdet på arbejdspladsen, om hvorvidt man som medarbejder har tillid til ledelsen og hinanden, om konflikter bliver løst på en retfærdig måde og om medarbejderne involveres i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen.

– Målingen viste, at der var store udfordringer omkring både tillid til ledelsen og oplevelsen af retfærdighed og samarbejde. Men den afslørede også, at der var stor forskel enhederne imellem, når det handlede om, hvad medarbejderne så som de største problemer. Særligt i den største af afdelingerne viste der sig at være massive udfordringer, fortæller Kirsten Lindberg.

Det, der kendetegner den største enhed, er, at her har 40 beboere egen lejlighed under samme tag og ud til samme fællesareal med store åbne rum og højt til loftet. En indretning, der godt nok var tænkt moderne og indbydende – men som har vist til at have en stærk negativ indflydelse på både beboernes trivsel og de ansattes arbejdsmiljø, fortæller Betina Lauth Andersen.

– Beboerne blev flyttet fra deres trygge rum til noget, der var stort og åbent – og skulle pludselig leve i noget, der følte som én stor åben sansehøve. Både beboerne og medarbejderne havde rigtig svært ved at finde sig selv i de nye omgivelser med dårlig akustik og masser af uro og støj. Det betød,

IGLO får alle med

På Kobbegaarden har man i hele processen arbejdet ud fra IGLO-modellen, der tager afsæt i, at det er et fælles ansvar at sikre trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen. IGLO er et værktøj til at forstå sin arbejdsplads og synliggøre roller, ansvar og opgaver for henholdsvis individet, gruppen, ledelsen og organisationen.

Når man arbejder ud fra IGLO-modellen, er der fokus på, hvad man på hvert af de fire niveauer har af muligheder. Modellen kan fx bruges i APV-arbejdet, når der skal prioriteres og planlægges handling. Ved at arbejde ud fra de fire forskellige niveauer kan man lettere sætte fokus på, hvad de enkelte dele af arbejdspladsen kan bidrage med for at skabe øget trivsel.



at beboerne blev mere udadreagerende, at medarbejderne følte sig pressede og stressede, og at sygefraværet eskalerede, siger hun.

Kaos omkring vagtplanerne

Også vagtplanerne viste sig ud fra social kapitalmålingen at være lidt af et problem i netop den største boenhed.

– Der var en udbredt følelse af uretfærdighed, når det kom til vagtplanerne, hvor mange havde svært ved at håndtere, at vi var gået fra små overskuelige team til store grupper, hvor der pludselig stod 25 navne på arbejdsplanen, forklarer Betina Lauth Andersen.

Det betød, at mange medarbejdere hver eneste gang, der kom en ny vagtplan, brugte uhensigtsmæssig meget tid på at se, hvem man skulle arbejde sammen med.

– Så tænkte man måske, åh nej, når jeg skal arbejde sammen med den og den, så kommer jeg jo til at stå med en vikar eller alene, for vedkommende er jo altid syg. Den slags negative forventninger og tanker fyldte rigtig meget i den største enhed, hvor der var en meget højt sygefravær – og

det gav en rigtig dårlig stemning, siger arbejdsmiljørepræsentanten.

To konkrete tiltag blev derfor, at der dels blev sat støjrreducerende plader op i de store fællesrum for at forbedre akustikken og gøre bygningen til et rarere sted at opholde sig – og dels blev samtlige grundplaner i vagtsystemet opsagt, så man startede helt fra nul.

– Vagtplanerne fyldte bare alt for meget, og der var hele tiden snak i krogene om, at nogle følte sig uretfærdigt behandlet, mens andre fik det, som de ville. Der var for meget dag til dag-planlægning og brandslukning for at få det hele til at gå op, og den kultur har vi taget et kæmpe opgør med, så vi i dag har større fokus på, hvad der skal til for, at den enkelte medarbejder kan passe sit arbejde bedst muligt, lyder det fra Holger Torp.

IGLO-modellen i brug

I processen med at få brudt den negative spiral har de tre medarbejderteam på Kobbegaarden været igennem en række fælles temadage og møder, ligesom der også har været møder mellem ledere og tillidsvalgte. I alle aktiviteter og med

SAMARBEJDE Arbejdsmiljørepræsentant Betina Lauth Andersen (tv) og centerleder Holger Torp (th) har i hele processen med at nedbringe sygefraværet og øge trivsten på Kobbegaarden haft et tæt samarbejde med Fredericia Kommunes HR-afdeling og ikke mindst forebyggelseskonsulent Kirsten Lindberg.



Vi har fået en anden fælles bevidsthed om, at de nødvendige forandringer ikke bare er noget, der kommer ude fra – det er noget, vi selv skal skabe og arbejde med

Ines Rauschning, tillidsrepræsentant, Kobbølgaarden

samtlig af de emner, der har været diskuteret i de forskellige fora, har den såkaldte IGLO-model været i spil. En model der tager udgangspunkt i, at man arbejder med at forbedre trivslen på fire forskellige niveauer; individ-, gruppe-, ledelses- og organisationsniveau.

– Medarbejdere, tillidsvalgte og ledere har alle være med til selv at prioritere de emner, vi har arbejdet med i processen, og så har vi undervejs sørget for, at de blev meget konkrete på, hvad man kan gøre selv, i gruppen og på ledelses- eller organisationsniveau. Det bærende er, at alle har været inddraget – og at alle niveauer på arbejdspladsen har været tænkt ind i de løsninger, vi fandt frem til, fortæller Kirsten Lindberg.

For medarbejderne har rækken af møder og temadage været startskuddet til at opbygge en helt ny kultur på arbejdspladsen, fortæller socialpædagog og tillidsrepræsentant Ines Rauschning.

– Vi har fået en anden fælles bevidsthed om, at de nødvendige forandringer ikke bare er noget,

der kommer ude fra – det er noget, vi selv skal skabe og arbejde med. Vi har jo snakket rigtig meget om social kapital, og det giver god mening i hverdagen – det at vi nu har langt mere fokus på tillid, retfærdighed og samarbejde på vores arbejdsplads, siger hun.

Ny fælles følelse

Faglig supervision har også indgået i hele processen – med god effekt, lyder det fra arbejdsmiljørepræsentant Betina Lauth Andersen.

– Vi har fået supervision i grupper i alle afdelinger, og her har vi arbejdet meget med at lære at sige tingene højt. Det handler om at få snakket åbent om det, der trykker en, i stedet for at man efter mødet fortsætter snakken i krogene. Og det, at vi har fået en ekstern supervisor ind over – en som ikke er bærer af kulturen i huset – det har betydet, at vi på mange områder har fået friske øjne på tingene, siger hun og tilføjer, at hun oplever, at medarbejderne generelt er blevet meget bedre til at sige tingene højt.

Samme oplevelse har hendes kollega, Ines Rauschning, som også påpeger, at de nye arbejdsplaner og en ny følelse af fællesskab har ændret hverdagen markant.

– Grundstemningen i dag er, at man gerne vil hinanden og hjælper hinanden på tværs i huset, og vi har slet ikke så udbredt en 'dit og mit'-tankegang mere. Helt konkret mærkede jeg det for nylig, hvor vi i en weekend havde en del forkølelser og influenza. Førhen ville manglen på medarbejdere betyde, at man fokuserede på selv at komme så godt som muligt igennem arbejdsdagen, men i dag griber alle det langt mere positivt an med en fælles følelse af, at nu klarer vi den her dag – og vi gør det sammen, siger Ines Rauschning.

Samtidig er der indført daglige morgenmøder, hvor medarbejderne samles, når beboerne er taget ud i de tilbud, der er tilknyttet i dagtimerne. På møderne deltager den pædagogiske ledelse – og her diskuteres både faglighed og trivsel.

– Her får vi vendt stort og småt lige fra indberetninger om vold og trusler, hvis der er særlige udfordringer med en beboer, overlap fra nattevagten, og hvad der ellers er af dagsaktuelle ting, der

Hvad er social kapital?

Den sociale kapital på en arbejdsplads kan defineres som den usynlige værdi i stærke indre samarbejdsrelationer. Grundtanken i social kapital er, at man ved at opbygge og udnytte stærke relationer i organisationen kan gavne kvalitet og effektivitet – og samtidig styrke trivsel og skabe et godt arbejdsmiljø.

De tre nøglebegreber i social kapital er tillid, retfærdighed og samarbejde:

- Tillid – handler om at man kan regne med hinanden, herunder at medarbejderne har tillid til det, kolleger og ledelse siger, og at ledelsen har tillid til, at de ansatte af sig selv udfører et godt stykke arbejde.
- Retfærdighed – at alle parter i organisationen oplever, at de bliver fair behandlet. Det handler ikke kun om, at goderne bliver retfærdigt fordelt, men mindst lige så meget om, at tingene går ordentligt for sig.
- Samarbejde – at medarbejdere og ledelse formår at arbejde effektivt sammen om kerneopgaven.

Kilde: arbejdsmiljoweb.dk



skal tages højde for. Det gør en stor forskel med et fast dagligt møde, hvor man har mulighed for at få luft for det, der fylder – og hvor der bliver lyttet og handlet, siger Holger Torp.

Stram sygefraværspolitik

Et andet meget håndgribeligt resultat af processen er ifølge centerlederen, at man på bostedet har vedtaget en sygefraværspolitik, der er væsentlig strammere end generelt i kommunen. I stedet for fem sygemeldinger tager man på Kobbegaarden fat i en medarbejder allerede, når vedkommende har været sygemeldt tre gange – uanset omfanget eller baggrunden for sygefraværet.

– Vi ved, at jo længere tid man er væk fra sit arbejde, jo sværere er det at vende tilbage. Derfor er det meget vigtigt hurtigt at få afklaret, om det er arbejdspladsen, der gør medarbejderen syg, og i det hele taget finde ud af, hvad der ligger bag fraværet. Vi må godt snakke ind til, hvor skoen trykker, for målet er altid at fastholde medarbejderen, forklarer Holger Torp.

Både hans og tillidsrepræsentantens oplevelse er, at flere og flere medarbejdere nu oplever, at det slet ikke er farligt at komme til sygefraværssamtale.

– Før har folk været bange for den slags samtaler – og nervøse for at blive fyret. Men sådan er det slet ikke mere, og i dag ved medarbejderne godt, at der er tale om en omsorgssamtale, hvor udgangspunktet er at drage omsorg for medarbejderen og sørge for, at vedkommende ikke bliver syg – og klæde dem på til at komme på arbejde igen, siger Betina Lauth Andersen.

Ved sygefraværssamtalerne er det også indført, at der ligger en kalender på bordet for at give

et klart billede af, hvor meget den pågældende medarbejder har været på arbejdspladsen.

– Arbejde, ferie og sygdom markeres med hver sin farve – og det kan altså godt overraske selv den mest stabile medarbejder, hvis det pludselig fremgår, at de faktisk har haft sygemeldinger hver eneste måned. Det giver et godt afsæt til at snakke om, hvorvidt medarbejderen trives, eller om der er noget, vi skal justere på i arbejdet, lyder det fra Holger Torp.

Fra nej til hvorfor ikke

En af de ting, der går igen, hvad enten man spørger ledere, medarbejdere eller tillidsvalgte på Kobbegaarden, er, at man har fået bugt med det, der beskrives som en udbredt nej-kultur på arbejdspladsen.

– Over årene var det blevet sådan, at der stort set blev sagt nej til alt – hvad enten man som medarbejder efterspurgte en ny viking-blyant, en indkøbstur med en beboer eller et fagligt kursusforløb. Men det suger jo al energi ud af en, hvis man altid bliver mødt af et nej, og der er faktisk en stor signalværdi i også at sige ja til nogle ting, lyder det fra Holger Torp, som samtidig understreger, at selvom der stadig er stramme budgetter, der skal overholdes på Kobbegaarden, så er det ofte en god investering at sige ja.

– Hvis fx en medarbejder beder om en ny stol, og jeg som udgangspunkt tænker, jamen, den stol fejler da ikke noget. Men hvis det nu giver vedkommende større trivsel at få en anden stol, ja så sparer jeg måske en sygedag eller to – og så er det pludselig en god investering. Mit udgangspunkt som leder er derfor aldrig et nej, for der er altid noget, der kan lade sig gøre. ■

AKUSTIK Da Kobbegaarden flyttede til nye bygninger i 2013, viste det sig hurtigt, at de store åbne fællesrum havde dårlig akustik – og det gav mistrivsel blandt både beboere og medarbejdere. Derfor er der nu opsat akustikplader på flere vægge, hvilket har givet et langt bedre arbejdsmiljø.

ET ANDERLEDES JOB

Vivi er der for de syge børn – og deres familier

1. november sidste år åbnede Lukashuset, Danmarks første hospice for børn og unge. Her er Vivi Ekstrøm ansat som pædagog og indgår i det tværfaglige team på stedet, der ikke blot tager hånd om livstruede børn og unge, men har plads til hele familien

Af Trine Kit Jensen, redaktionen@sl.dk
Foto: Søren Kjeldgaard

Familiernes situation vil ofte være den, at de i en lang periode har måttet lægge hele deres liv om for at opfylde det syge barns behov. De er trætte, udmattede og har brug for tid og ro

Vivi Ekstrøm,
socialpædagog

Dét må være et sted, hvor en pædagog kan komme i spil – og det job må jeg bare have'. Sådan tænkte Vivi Ekstrøm, da hun i løbet af 2014 blev opmærksom på, at Sankt Lukas Stiftelsen i Hellerup havde planer om at åbne det første hospice herhjemme for børn og unge.

Vivi Ekstrøm har udover sin pædagoguddannelse også en uddannelse som familierapeut fra Dansk Familierapeutisk Institut.

Fagligt har hun altid været optaget af sårbare familier og børn med særlige behov. Hun har i mange år arbejdet på specialområdet, og også hendes egen livshistorie var medvirkende til, at hun havde lyst til at gøre en forskel på det nye hospice.

– Som teenager mistede jeg min far, og dengang blev der ikke taget hånd om familier i sorg og krise. Derfor var det et job, som både fagligt og personligt ville give rigtig god mening for mig, så kort før jul sendte jeg en uopfordret ansøgning af sted, siger hun.

På det tidspunkt var det endnu ikke afklaret, hvordan personalesammensætningen på stedet skulle være, og der gik et stykke tid, før Vivi Ekstrøm hørte fra stiftelsen. Men i foråret 2015 blev hun inviteret til møde for at uddybe, hvilke kompetencer en pædagog eventuelt kunne byde ind med.

– På mødet var de meget lydhøre og optagede af, at det måske kunne være en god idé at ansætte

en pædagog. Men de ville gerne vide lidt mere om, hvad pædagoger kan, før de tog den endelige beslutning, fortæller hun.

Mødet gik fint. Efterfølgende blev Vivi Ekstrøm på konsulentbasis bedt om at udarbejde en foreløbig funktionsbeskrivelse på en pædagogstilling i Lukashuset – og i sommer blev stillingen slået op.

– Jeg søgte stillingen, var en af dem, der kom til samtale og fik jobbet, fortæller hun.

I Lukashuset er Vivi Ekstrøm ansat 25 timer om ugen. Den øvrige medarbejderstab tæller ud over læger og sygeplejersker også en fysioterapeut, en psykolog og en præst.

Ikke før tilbud til børn og unge

Tilbage i 1982 åbnede det første europæiske hospice for børn og unge i Storbritannien. Med Lilla Erstagården i Stockholm fik Sverige i 2010 det første i Norden, men i Danmark har livstruede børn og unge hidtil manglet et tilbud og de har derfor været henvist til hospitalerne.

Det er der nu rådet bod på med Lukashuset, der deler adresse med Diakonissehuset Sankt Lukas Stiftelsen, som i forvejen rummer et hospice for voksne. Aldersmæssigt spænder målgruppen for det nye hospice fra 0 til 18 år – med mulighed for at tage imod patienter, der er lidt ældre.

Lukashuset er primært finansieret af stiftelsens egne og indsamlede midler, men kort før åbningen 1. november sidste år fik stedet en økonomisk håndsrækning fra det offentlige i form af satspuljemidler på seks mio. kr.

I Lukashuset er der taget højde for, at hele familien bliver ramt, når et barn eller en ung har en livstruende sygdom. Derfor tilbyder huset ikke blot lindring og pleje til den syge, men i lige så høj grad aflastning og støtte til de ofte hårdt plagede familier – forældre, søskende og også bedsteforældre.

De fleste forbinder et hospice med et sted, hvor man kommer hen, når man skal dø. Men det vil langt fra være tilfældet for alle, der bliver indlagt



i Lukashuset. For hovedpartens vedkommende vil der være tale om børn og unge med livsforkortende, uhelbredelige sygdomme, der kan være stærkt belastende undervejs – både for dem selv og for de øvrige familiemedlemmer.

– Familiernes situation vil ofte være den, at de i en lang periode har måttet lægge hele deres liv om for at opfylde det syge barns behov. De er trætte, udmattede og har brug for tid og ro. Det kan de få i Lukashuset, hvor der er mulighed for, at alle kan være sammen og have et familieliv, fordi de ikke hele tiden skal køre til og fra et hospital. Samtidig er Lukashuset et sted, hvor vi kan rumme alle følelser. Det er ok både at være ked af det, vred og frustreret, siger Vivi Ekstrøm.

Hjemlige rammer

I Lukashuset er der plads til fire familier ad gangen. De fire familieboliger består af to sammenhængende stuer, hvor der både er plads til det syge barns plejebestand og familiens behov for privatliv. Familieenhederne er indrettet hjemligt med spisebord, sofagrupper og tv, og der er lagt vægt på, at de fysiske rammer er så lidt hospitalsagtige som muligt.

– Fx er der ikke lagt ilt ind i væggene, og der er ikke en masse synligt hospitalsudstyr. Der er det udstyr, der skal være, men typisk i form af transportable løsninger, fortæller Vivi Ekstrøm.

Ud over familieboligerne rummer huset en række fællesrum. Herunder bl.a. en spisebue med tilhørende køkken og en dagligstue, hvor der er

mulighed for at møde de andre familier, der også har syge børn. Derudover er der fra huset udgang til en kombineret legeplads og sansehave og den omkringliggende park.

Da Socialpædagogen møder Vivi Ekstrøm godt en måned efter åbningen, er en lille pige på under et år og en teenagedreng på 17 indlagt i huset. Derudover har en familie med et barn på godt tre år benyttet sig af muligheden for en 'åben' indlæggelse. De var i første omgang i Lukashuset en lille uges tid, har siden været tilbage på et lille ophold og kan komme igen, hvis de får behov for det.

– Opholdene kan være af kortere eller længere varighed, og de er individuelt tilpassede, så børn og familier kan få de ophold, der passer bedst til deres situation, siger Vivi Ekstrøm.

I nogle tilfælde vil det fx være hensigtsmæssigt, at kun den ene af forældrene bor i huset sammen med barnet eller den unge, mens den anden passer sit arbejde og kommer forbi om aftenen og i weekenden. Små søskende, der går i vuggestue eller børnehave, kan flytte med ind, hvis forældrene synes det er i orden, at de i en periode ikke kommer i daginstitutionen – og ældre søskende, der går i skole, kan komme om eftermiddagen og eventuelt også overnatte.

– Det afhænger lidt af, hvor i landet familien hører til, men tilbuddet er der, siger Vivi Ekstrøm.

Søskende bliver ofte overset

En måned efter åbningen af Lukashuset er det hele stadig meget nyt, erfaringerne få – og Vivi

RUMMELIGHED I Lukashuset kan hele familien være sammen og have et familieliv, hvor der også er pusterum til mor og far og opmærksomhed på det syge barns søskende og deres behov. 'Samtidig er Lukashuset et sted, hvor vi kan rumme alle følelser. Det er ok både at være ked af det, vred og frustreret', siger Vivi Ekstrøm.





ROLLER Mens sygeplejerskerne i Lukashuset har en meget konkret rolle at udfylde, skal Vivi Ekstrøm hele tiden prøve at holde balancen mellem at være til rådighed og tilbyde sin hjælp og så at give familierne den ro, de har brug for. 'Derfor nytter det ikke, at jeg overdænger dem med tilbud eller bliver overomsorgsfuld', siger hun.

Ekstrøm understreger, at hun stadig er i gang med at udvikle og definere sin rolle i huset.

Som pædagog har hun bl.a. ansvar for at sætte gang i aktiviteter, der kan adspilde de syge børn og unge – og især deres søskende. I opstartsfasen stod hun for indkøb med appel til alle aldersgrupper, bl.a. legetøj til de helt små børn, dukker i alle størrelser, forskellige former for spil, playstation, wii, film og remedier til kreative sysler.

Derudover har Lukashuset fået en donation af bøger fra non-profit organisationen Læs for Livet, så der mangler ikke læsestof.

– Omkring den syge er læger og sygeplejersker de primære fagpersoner. Som pædagog vil jeg i forhold til et lille barn kunne gå ind og adspilde lidt med fx sæbebobler, sang eller musik, men det afhænger selvfølgelig meget af, hvor dårligt barnet har det, siger hun.

Søskende kan ofte føle, at alting handler om den syge, og dem har Vivi Ekstrøm derfor særligt fokus på.

– Forældrene er forståeligt nok meget optagede af det syge barn og har derfor ikke altid blik for søskendes behov. I de situationer kan jeg gøre opmærksom på, hvor vigtigt det er at gå en tur med storebror i parken omkring huset eller få læst en historie for lillesøster. Imens kan de så være sikre på, at der bliver holdt øje med det syge barn, siger hun.

Har forældrene ikke energi og overskud til også at tage sig af søskende, kan Vivi Ekstrøm tilbyde at aflaste familien ved selv at læse højt for en bror eller søster, spille kort med dem, tage dem med ud på legepladsen eller fx en tur i svømmehal.

– Med aktiviteter ude af huset vil søskende til de syge kunne få et lille afbræk i det liv, der også er hårdt for dem, siger hun.

Hårfin balanceakt

Mere overordnet er det Vivi Ekstrøms opgave at være til stede i huset som en lyttende og nærvæ-

rende omsorgsperson, der er tilgængelig for alle medlemmer af familien. Det kan i forhold til forældrene bl.a. være at hjælpe dem med at rumme den svære situation og give plads til at tale om alt det, der presser sig på, når man har et alvorligt sygt barn.

– I forhold til en familie, der er meget belastet, kan selv en smalltalk om vind og vejr nogle gange lette lidt, men det kan også være en samtale om noget mere alvorligt. Måske kan de have brug for at lufte tanker om, hvordan det mon bliver, når det syge barn ikke er der længere, eller hvordan de skal håndtere begravelsen – fx i forhold til søskende. Selvom det er en del af livet, at vi skal herfra, er dét nogle snakke, som kan være svære at tage hul på. Men her i Lukashuset er vi gearede til det, og for mange familier er det vigtigt, at man meget konkret og detaljeret tør gå ind i det, siger Vivi Ekstrøm.

En af udfordringerne for Vivi Ekstrøm har i starten været at finde en måde at nærme sig familierne på, hvor hun signalerer, at hun står til rådighed – uden at være for frembusende og presse for meget på. På den ene side skal hun kunne se familiernes behov og en gang imellem gå ind og tilbyde sin hjælp, selvom de ikke har bedt om den. På den anden side skal hun respektere, at nogle blot ønsker at være sammen som familie, og det er en hårfin balanceakt.

– Sygeplejerskerne har en meget håndgribelig og konkret funktion, fordi de skal ind på stuerne for at give medicin og pleje det syge barn. Min funktion er i højere grad baseret på relation og tillid, og det kræver fingerspitzegefühl at fornemme, hvornår jeg skal byde ind med noget, og hvornår jeg skal trække mig, siger hun.

Da Vivi Ekstrøm blev ansat i Lukashuset, kom hun fra et job på Kompetencecenter Nordstjernen på Hellerup Skole. Her arbejdede hun med børn fra indskoling, der på grund af socialkognitive vanskeligheder havde brug for særlig støtte.



Både her og i de andre job, hun har haft på specialområdet, har tempoet været højt, og hun har konstant været aktiv og udfarende. I det nye job i Lukashuset er tempoet et andet, og det har krævet omstilling.

– Her er der tid til at spille en gang ludo uden hele tiden at blive afbrudt eller skulle tænke på alt muligt andet, og min funktion er mere tilbageholdende og afventende, end jeg har været vant til. Det har jeg haft lidt svært ved at vænne mig til, fordi jeg virkelig brænder for det her job. Der er så meget, jeg gerne vil gøre for familierne, men som pædagog i Lukashuset skal jeg også bidrage til den ro, stedet er sat i verden for at give dem. Derfor nytter det ikke, at jeg overdænger dem med tilbud eller bliver over-omsorgsfuld. Det er en fare, jeg er meget opmærksom på, siger hun.

Nysgerrige på hinandens faglighed

Alle medarbejdere i Lukashuset blev ansat en måned før åbningen og var igennem et introduktionsprogram for at blive klar til at modtage de første familier. Her var der bl.a. besøg af personale fra Lilla Erstagården, som fortalte om erfaringerne fra Stockholms børne- og ungehospice. Derudover tog programmet sigte på, at de ansatte på tværs af faggrupper skulle lære hinanden at kende og etablere et fælles værdigrundlag at arbejde ud fra.

– Tanken har fra start været, at vi er et tværfaglig team, der løfter i flok og arbejder sammen om at skabe et rum, hvor familierne kan have det bedst muligt, fortæller Vivi Ekstrøm.

Intromånedens bød også på praktisk undervisning, hvor Vivi Ekstrøm bl.a. fik indblik i sygeplejerskernes arbejdsopgaver i forhold til alvorligt syge børn og unge. Herunder medicinering og de forskellige former for apparatur, der benyttes.

– De opgaver er selvfølgelig ikke nogle, jeg som pædagog skal gå ind i. Men det er vigtigt for mig at vide, hvad det er, sygeplejerskerne gør, siger hun.

Selv oplever hun, at de andre ansatte i Lukashuset også er nysgerrige på hendes faglighed, og at hun får anerkendelse for det, hun kan som pædagog.

– Vi taler sammen om tingene, og jeg læser også journaler og kan skrive i dem, hvis jeg observerer noget, der er relevant, siger hun.

Før Lukashuset åbnede, var der også oplæg og dialog om, hvordan man som medarbejder kan tackle de svære situationer, der uvægerligt vil opstå på et hospice og samtidig passe godt på sig selv.

– Fremadrettet vil der løbende være supervision af personalegruppen, og det giver ro i tilgangen til at være her. For selvom man er ansat til at gøre et stykke arbejde, bliver man naturligvis berørt af familiernes situation, siger Vivi Ekstrøm.

Introduktionsforløbet oplevede hun som meget veltilrettelagt helt ned i detaljen, og om arbejdsgiveren Sankt Lukas Stiftelsen lyder der i det hele taget lutter lovord.

– Jeg er meget stolt af at være en del af en organisation, der har så meget hjerte, energi og kompetence i forhold til at arbejde med mennesker, der har brug for en ekstra hånd, siger hun. ■

TVÆRFAGLIGT Fra starten har personalegruppen i Lukashuset haft fokus på, at det er gennem en tværfaglig indsats, man kan skabe de rammer, familierne har brug for. Og Vivi Ekstrøm, der her taler med sygeplejerske Lene Lykke Anderson, føler, at hun får anerkendelse for sin pædagogfaglighed.

BESKÆFTIGELSE

Ny jobindsats for udsatte borgere

En pulje på 53,5 mio. kr. skal gøre det lettere for udsatte borgere at finde fodfæste på arbejdsmarkedet

Af Tina Løvbohm Petersen

JobFirst er navnet på et nyt projekt under Beskæftigelsesministeriet, hvor der er afsat 53,5 mio. kr. til at forbedre og målrette indsatsen for udsatte borgere. Projektet bliver fra 1. marts rullet ud i 16 kommuner – ud fra filosofien om, at

det for udsatte borgere handler om at blive en del af arbejdsmarkedet – ved at være på arbejdsmarkedet.

– En virksomhedskontakt kan med den rette støtte være det, der gør, at mennesker kan blive en del af arbejdsmarkedet og få et aktivt arbejdsliv. Jeg ser frem til at følge projektet og få mere viden om kommunernes arbejde med den virksomhedsrettede indsats for vores udsatte borgere, udtaler Beskæftigelsesminister Jørn Neergaard (V).

Udgangspunktet er, at borgeren fra dag ét skal i gang på arbejdsmarkedet og snuse

til forskellige arbejdsopgaver og virksomheder. Borgeren skal have de nødvendige skånehensyn og tilknyttes en mentor, der følger og støtter borgeren – og der afprøves forskellige arbejdsopgaver og virksomheder, indtil det rette match mellem borger og virksomhed findes. I projektet lægges der vægt på, at den enkelte borger undervejs opnår almindelige løntimer, så de kan komme tættere på ordinær beskæftigelse.

Tværfaglig indsats

Den virksomhedsrettede indsats kan imidlertid sjældent stå alene, når målgruppen er

udsatte borgere. Men tanken med JobFirst er, at i stedet for at afvente, at der først tages hånd om fx sociale og helbredsmæssige udfordringer, skal borgerne som et led i projektet ud på en arbejdsplads så hurtigt som muligt. De øvrige indsætter igangsættes parallelt, så det sikres, at borgeren får den nødvendige tværfaglige indsats, som er udgangspunktet for et ressourceforløb.

JobFirst projektet kører frem til 2018, og der forventes at deltage 2.400 borgere i projektet, som får en virksomhedsrettet indsats, samt 2.400 borgere i en kontrolgruppe. ■

ERSTATNINGSSAGER

Usikkerhed om ny vejledning

Justitsministeren lover større klarhed i sager om vold mod bl.a. socialpædagoger. Men praksis skal helt ændres, mener Socialpædagogernes formand

Af Tina Løvbohm Petersen, tln@sl.dk

Når der sker en voldsforbrydelse mod en socialpædagog, en lærer eller en pædagog, skal sagen politianmeldes inden for 72 timer, hvis medarbejderen vil gøre sig håb om erstatning. Sådan er kravet, efter at Erstatningsnævnet for nylig har skærpet praksis.

Denne stramning har i de seneste måneder givet anledning

til bekymring i flere fagforbund, bl.a. Socialpædagogerne, som finder det urimeligt, at medlemmerne tvinges ud i at politianmelde utilregnelige borgere.

Ved et samråd i Folketinget tirsdag den 12. januar anerkendte justitsminister Søren Pind (V) da også, at der er behov for større klarhed på området. Han oplyste på samrådet, at han nu vil lave en vejledning, der gør praksis mere gennemsigtig og overskuelig, ligesom ministeren også varslede, at Erstatningsnævnet fremadrettet skal føre statistik over de anmeldte sager bl.a. med henblik på at se, hvor mange dispensationer der gives for offentligt ansatte, og hvad der skal til for at opnå erstatning.

Søren Pind slog samtidig fast, at det er vigtigt at holde fast i muligheden for at få dispen-

sation for politianmeldelse af voldsepisoden – men at arbejdspladsen skal kunne dokumentere, at der er pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn.

Ikke sikkert det er nok

Men justitsministerens løfte om større klarhed løser ikke det grundlæggende problem med den nye skærpede praksis, vurderer Socialpædagogernes formand Benny Andersen.

– Det er fint nok med større klarhed og en vejledning med retningslinjer for, hvornår der skal ske politianmeldelse, og hvornår der kan dispenseres for kravet om politianmeldelse. Men hvis det skal give nogen mening for vores medlemmer, skal disse retningslinjer indeholde en generel dispensation på det socialpædagogiske

område – præcis som praksis var før, Erstatningsnævnet strammede op, siger han.

Benny Andersens begrundelse er, at hvis kravet for at få dispensation for at politianmelde en voldssag er, at det kan dokumenteres, at der er tale om pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn, så falder stort set alt socialpædagogisk arbejde inden for disse rammer.

– Det gælder jo hele det socialpædagogiske område, at vi arbejder med mennesker i særlige livssituationer, der reagerer i afmagt, hvis de begår vold. Det kan fx være svært demente eller udviklingshæmmede, som jo ikke er voldsmænd – og hvor en politianmeldelse vil få store konsekvenser for det fremtidige pædagogiske arbejde med den pågældende borger. ■

FREMFÆRD

Studerende skal skabe relationer

Hvordan kan udviklingshæmmede og sindslidende få flere relationer udenfor familien og blandt de professionelle? Det spørgsmål arbejder studerende i Svendborg med – og svaret kan bl.a. omfatte et kolonihavehus

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Hvis drømmen bliver til virkelighed, kan syv pædagogstuderende til april vinke farvel til en gruppe sindslidende og udviklingshæmmede, der står på terrassen i deres nye kolonihavehus – indrettet med bl.a. en gyngestol med kurv til strikkesøjlet og en grill, der kan bruges som et sikkert alternativ til en bålplads.

– Det overordnede formål med projektet er at øge udviklingshæmmede og sindslidendes livskvalitet gennem flere ikke-betalte relationer – og kolonihavehuset er en af de ideer, jeg håber og tror kan blive til noget, siger projektkoordinator Bente Brynnum fra UC Lillebælt.

Med støtte fra Fremfærd (se faktaboks) har Svendborg Kommune og UC Lillebælt sat sig for i fællesskab at bygge bro mellem civilsamfundet og socialafdelingen – og helt konkret skabe rammerne for, at beboerne på botilbuddene Skovsbovej og Ryttervej kan få flere kontakter i omverdenen.

– I efteråret startede vi meget konkret med at slå et cirkustelt op foran Skovsbovej – og her flyttede studerende fra såvel pædagoguddannelsen som socialrådgiver-, sygeplejerske- og ergoterapeutuddannelsen så ind i tre uger, hvor de udviklede de første ideer. Ideer, som andre

pædagogstuderende nu arbejder videre på i et længere forløb, der strækker sig over knapt et halvt år, og det er så meningen, at atter andre studerende senere skal overtage stafetten, så projektet i alt kommer til at vare halvandet år, fortæller Bente Brynnum.

Drømmen konkretiseres

Ideen om kolonihavehuset kom frem i løbet af det første tværfaglige forløb, hvor studerende i cirkusteltet havde samtaler med beboerne på botilbuddene ud fra dagsordenen: Hvad ønsker beboerne selv? Og hvad drømmer de om? Nu er hold to i gang med at konkretisere drømmen: Hvad mener beboerne mere præcist, når de siger, at det kunne være fedt med et kolonihavehus?

En af de pædagogstuderende er Mathilde Lauritsen. Hun fortæller, at studerende og beboere sammen har været rundt og se forskellige kolonihaver for at få en fælles referenceramme.

– Og det viste sig, at det ikke så meget var selve huset, der var interessant – men mere haven og alt det, man kan lave sammen. Som fx at drikke kolde colaer og trække gulerødder op, siger hun.

En uges tid efter besøget lavede de studerende en kreativ øvelse med i alt otte beboere, der på en planche viste deres drøm om kolonihavehuset ved hjælp af tegninger og billeder, som de havde klippet ud af blade.

– Og igen viste det sig, at de materialistiske ting ikke betød så meget – fx var der ikke nogen, der valgte et billede af et fjernsyn. I stedet havde de fx billeder og tegninger af grillpølser, krydderurter, høns og en kat – og én klippede bogstaver ud til navnet på kolonihavehuset: Hyggebo, fortæller Mathilde Lauritsen.

Projektets næste skridt handler om at realisere drømmen

og fx undersøge mulighederne for at søge forskellige fonde. Og selvom ideen oprindeligt kom fra beboerne på botilbuddet for sindslidende, kan den måske også komme til at omfatte beboerne på bostedet for udviklingshæmmede.

– I hvert fald synes ledere og personale, at det er alletiders idé, og måske kan de to målgrupper også komme til at lave noget sammen, så de på den måde også får relationer med hinanden, siger Bente Brynnum.

Kolonihavedrømmen er kun en af mange ideer, og fx arbejder de studerende nu med at undersøge, hvad der skal til, for at det bliver attraktivt at være frivillig på de to botilbud.

– I februar afholder vi et visionsseminar med deltagelse af såvel studerende som personale på de to botilbud – samt frivillige, der i forvejen er aktive i Svendborg på fx plejecentre.

Her skal vi bl.a. tale om frivillighedspolitikker og værdier, som kan gøre det attraktivt at være frivillig på bostederne. Som forberedelse er nogle studerende ved at afprøve, hvordan de selv kan agere frivillige og fx tage på ture sammen med nogle af beboerne. Og på den måde kan de så afdække nogle af de barrierer og udfordringer, der kan være – og som frivillighedspolitikken tager højde for, siger Bente Brynnum.

Bente Brynnum understreger, at initiativet til projektet kommer fra Svendborg Kommune – og at det spiller sammen med kommunens rehabiliteringspolitik.

– Og det er noget af det, der gør det så fantastisk: Det er virkelige problemstillinger, vi arbejder med, der gør gavn for virkelige mennesker. Og vi oplever en stor velvilje og imødekommenhed. ■

Fakta om Fremfærd

Hvordan kan fremtidens velfærd udvikles i kommunerne? Det spørgsmål søger projekt Fremfærd at afklare i et fælles projekt for KL og Forhandlingsfællesskabet, der repræsenterer 52 fagforbund – heriblandt Socialpædagogerne.

Et delprojekt under Fremfærd hedder Nyspecialisering og inklusion – og her administrerer Socialpædagogerne sammen med KL en pulje på omkring 1,3 mio. kr., der skal bruges til at udvikle den kommunale kerneopgave med at inkludere mennesker med særlige behov. Ud over det omtalte projekt med UC Lillebælt og Svendborg Kommune har yderligere otte projekter modtaget støtte. Det drejer sig fx om et projekt, hvor en lærer er blevet ansat som supervisor for familieplejere med henblik på at støtte børns skolegang.

Fremfærd er etableret som et led i overenskomsten 2013 – og videreført med overenskomstfornyelsen i 2015.

Læs mere på www.fremfaerd.dk

MEDLEMSTILBUD

Nu kan du få karriererådgivning

Har du brug for sparring om dit arbejdsliv – fx i form af input til et jobskifte eller en uddannelsesplan? Så er Socialpædagogernes nye medlemstilbud om job- og karriererådgivning noget for dig

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Mandag den 1. februar åbner telefonerne i Socialpædagogernes nye medlemstilbud: Job- og Karriererådgivning. Fremover kan medlemmer hver mandag ringe og få sparring om arbejdslivet.

– Med karriereudvikling mener vi, at man enten vil noget andet eller noget mere med sit arbejdsliv, men det skal på ingen måde forstås sådan, at det fx kun handler om medlemmer, der gerne vil have en lederpost. Det kan fx også være relevant for et medlem, der gerne vil arbejde i en anden tilbudstype – eller et medlem, der er træt af week-

endvagter og gerne vil have et nyt job, hvor man kun skal være på arbejde i dagtimerne, siger Elisabeth Als, der er tovholder på projektet.

I alt sidder ni karriererådgivere på skift klar ved telefonen. Alle er ansat i Socialpædagogerne eller Socialpædagogernes a-kasse og har en bred viden om det socialpædagogiske arbejdsfelt, men ellers har de forskellig baggrund. Nogle er fx jobkonsulenter, der er vant til at rådgive om jobansøgninger, og én er ansat i arbejdsskadeteamet, hvor hun er vant til at tale med medlemmer, der vil skifte arbejdsområde efter en arbejdsskade.

– Når man ringer til Job- og Karriererådgivningen bliver man mødt af engagerede rådgivere, der vil sparre med medlemmerne – fx via udfordrende spørgsmål, siger Elisabeth Als.

Det er nemlig ikke meningen, at karriererådgiverne skal sidde klar med svar på alt – men snarere at de skal guide medlemmet til at komme videre.

Gratis og fortroligt

Et konkret eksempel kunne være et medlem, der i ti år har arbej-

det på et botilbud for udviklingshæmmede, og nu godt kunne tænke sig noget andet.

– I sådan et tilfælde vil karriererådgiveren nok starte med at spørge ind til, hvad medlemmet er glad for i sit nuværende job, og hvad vedkommende gerne vil have anderledes. Hvis det så fx viser sig, at medlemmet er glad for selve arbejdet med udviklingshæmmede, men træt af weekend- og aftenarbejde, kunne karriererådgiveren fx spørge, om medlemmet kender noget til arbejde på beskyttede værksteder og måske hjælpe medlemmet med at finde hjemmesider om de beskyttede værksteder, der ligger i nærheden, siger Elisabeth Als.

En anden vil måske gerne have inspiration til at søge arbejde på et helt andet felt, og her kan karriererådgiveren måske hjælpe med at åbne øjnene for nye muligheder.

– Jeg er selv jobkonsulent, og når jeg taler med ledige, bliver de tit overraskede over, hvor mange jobmuligheder der er som socialpædagog. Fx inden for ældreområdet eller små nichesom – for nu at tage et lidt specielt

eksempel – socialpædagoger, der ansættes i forsvaret for at tage sig veteraner, siger Elisabeth Als.

Afhængigt af medlemmets behov kan en karriereudviklingssamtale fx også handle om muligheder for efteruddannelse eller konkrete fif om jobsøgning.

– Jeg forestiller mig, at en typisk samtale vil vare 20-30 minutter, og den vil ofte resultere i noget, der kan guide medlemmet til selv at komme videre. Fx kan det være, at vi på mail sender nogle råd om, hvordan man skriver en ansøgning – og så kan medlemmet selv gå i gang med ansøgningen. Det kan også være, at vi henviser til en af forbundets jobkonsulenter, der kan hjælpe med at læse ansøgningen igennem, siger Elisabeth Als.

Hun understreger, at alle samtaler er fortrolige, og at ingen bliver registreret. Tilbudet er gratis for alle medlemmer af Socialpædagogerne og kører i første omgang som pilotprojekt i et år. ■

Job og Karriereudviklingen har fra 1. februar åbent hver mandag fra klokken 14.00 – 17.00. Du kan ringe på tlf. 7248 6060.

Landsmøde for lærere ansat på døgninstitutioner med intern skole

3. – 4. marts 2016 på Vejle Center Hotel

Diagnose eller opdragelse v. Ann E. Knudsen, foredragsholder, forfatter, cand.mag. og lektor i dansk og psykologi. After-dinner-session v. Gitte Landors, socialfaglig konsulent hos Socialpædagogerne. Lærerens rolle i konkurrencestatens skolesystem v. Brian Degn Mårtensson, lektor og forfatter

Tilmeldingsfrist: 2. februar 2016

Yderligere oplysninger og tilmelding: www.sl.dk/lærere2016

NOTER

Forsker stiller skarpt på sexchikane

Et stort dansk forskningsprojekt skal kortlægge forekomsten af sexchikane på arbejdspladsen. Projektet skal både kortlægge omfanget og undersøge kravene til dokumentation i sexchikanesager, skriver Fagbladet 3F. Det er professor ved Det Samfundsvidenskabelige Fakultet ved Aalborg Universitet, Anette Borchorst, som står bag projektet – og hun vil bl.a. vurdere arbejdsskadesager og tidligere sexchikanesager fra domstolene. Over for 3F giver hun udtryk for, at der bliver stillet helt urimeligt høje krav til dokumentationen – bl.a. bliver der stillet spørgsmål langt tilbage i kvindernes fortid. I projektet vil hun også analysere de politiske debatter om emnet og se på partiernes syn på sexchikane.

tln

Private tilbud vil bekæmpe magtanvendelse

Med støtte fra TrygFonden lancerer LOS – De private sociale tilbud et nyt projekt, der skal skabe ny viden til at begrænse magtanvendelse. I projektet afprøves effekten af to konkrete metoder – AM (Anger Management) og ART (Agression Replacement Training), og i samarbejde med 30 udvalgte sociale tilbud for børn, unge og voksne i udsatte positioner undersøges det, om metoderne har en målbar effekt i forhold til at reducere antallet af magtanvendelser. Projektet skal kvalificere de magtanvendelser, der bliver udført, undersøge hvor lang tid det tager at implementere metoderne i praksis – for i sidste ende at udbrede solid evidensbaseret viden om metoder, der virker.

tln

Ideer til boligsociale indsatser

SFI har netop offentliggjort en oversigt over international forskning i kriminalpræventive indsatser i udsatte boligområder. Forskningen viser eksempelvis, at samarbejde mellem politi og lokalsamfund kan være med til at forebygge kriminalitet i områderne. Forskningsoversigten er ment som et værktøj til alle, der arbejder med forebyggelse af kriminalitet i udsatte boligområder – og den indeholder studier af 14 forskellige indsatser, som har vist positiv effekt, og hvor hele eller dele af indsatsen kan anvendes i en dansk boligsocial sammenhæng. Det handler bl.a. om indsatser til konflikthåndtering og forebyggelse af vold og misbrug. Læs mere på www.kortlink.dk/kav2

mrk

Plads til flere udsatte på arbejdsmarkedet

For øjeblikket er det kun hver fjerde danske virksomhed, der har ansatte i støttet beskæftigelse som fx fleksjob eller løntilskud – men omkring en femtedel af de resterende virksomheder vurderer, at de både har rammerne og økonomien til det. Det er en af konklusionerne i en ny rapport fra SFI om virksomheders sociale engagement. I de seneste 15 år er der sket en støt stigning i antallet af virksomheder med ansatte i støttet beskæftigelse. Således gjaldt det i 1998 kun for hver tiende. En af barriererne er bekymringen for, hvordan en sådan kollega vil fungere på arbejdspladsen.

mrk

LÆSERBREV

**Inklusion: Venter på Nørby**

Af Ingvald á Kamarinum, specialskoleleder, Fjordskolen

Når jeg ser tilbage på 2015, er den bedste nyhed nok, at vi har fået en ny undervisningsminister. Farvel til Antorinis meget generaliserende syn på børn og deres behov og goddag til ... hvem og hvad?

Ellen Trane Nørby satte sig på ministertaburetten i juni med løfter om en større evaluering af den forfejlede inklusionsindsats. Og der sidder hun stadig og venter på resultater. Imens venter frustrerede børn, deres opgivende forældre og stressede lærere fortsat på en løsning på de store problemer, inklusionen har ført med sig.

Siden indførelsen i 2012 har den store spareøvelse – forklædt som social ansvarlighed – haft enorme menneskelige omkostninger. Som specialskoleleder har jeg set, hvordan børn med diagnoser, der kræver behandling, er presset ind i en almindelig folkeskoleklasse, som ikke kan rumme dem. Hvordan lærere efter et lynkursus i specialundervisning må erkende, at de langt fra slår til. Hvordan forældre holder deres børn hjemme, fordi skolen kun gør ondt værre.

Derfor ser jeg frem til, at ministeren kommer på banen i 2016 med andet end tomme løfter. Vores børn fortjener, at deres vidt forskellige behov bliver tilgodeset. Alt andet vil være social uansvarlighed. ■

Den kommunale kompetencefond

Få op til 25.000 kr. til ekstraordinær kompetenceudvikling på diplom-, master-, eller kandidatniveau inden for det socialpædagogiske område

Se mere og ansøg på www.denkommunalekompetencefond.dk

BØGER

Redigeret af Jens Nielsen

**Lær af de gyldne øjeblikke**

Af Charlotte Larsen, Steen Hildebrandt og Trine Beckett

'En håndbog i ledelse med mening'. Sådan lyder undertitlen på denne bog – og det lyder jo besnærende og tiltrængt:

Som det bliver noteret i den pressemeddelelse, der følger med bogen, så var hver niende offentligt ansat i løbet af 2014 sygemeldt med stress – og på arbejdspladser med dårlig ledelse var dobbelt så mange stressramte. Forfatterne, der på forskellig vis har beskæftiget sig med ledelse og organisationsudvikling, har fokus på ledelse inden for det offentlige, som i disse år undergår store forandringer. Efter et par årtier med måling, evaluering og effektivisering er det nu på tide at se på meningen med arbejdet, er budskabet, og forfatterne giver her deres bud på et tankesæt og en tilgang, MeningsMetoden, der gennem en proces i seks faser giver både ledere og medarbejdere værktøjer til at arbejde strategisk med kvaliteten i hverdagen – og dermed skabe gyldne øjeblikke i arbejdslivet. Hvert af bogens kapitler inddrager både eksperter og samfundsdebattører og ikke mindst seks praktikere, der har prøvet kræfter med metoden.

Akademisk Forlag, 136 sider, 349,95 kr.

**Socialt arbejde i teori og kontekst**

Af Karen Healey

Alle professioner forhandler om deres formål i praksis – men for socialarbejdere er det mere komplekst end for så mange andre, for ja, socialt arbejde er meget komplekst. Aktørerne er mange: brugere, deres familier, lokalmiljøerne, kollegerne, arbejdsgiveren og samfundet generelt. Og netop fordi det sociale arbejdes praksis er formet af miljøet, det udføres i, er det afgørende, at socialarbejderen

aktivt arbejder på at påvirke konteksten og stå op imod ekskluderende eller diskriminerende politikker. Sådan konstaterer Karen Healey i forordet til denne 2. udgave af hendes bog, der udkom første gang i 2009. Healey er professor i socialt arbejde ved universitetet i Queensland, Australien, og denne grundbog giver et indblik i og overblik over de teorier og diskussioner og diskurser – fx neurovidenskaben og empowerment – der har præget de senere års udvikling inden for socialt arbejde – og forbinder dem til praksis gennem konkrete cases og oplæg til diskussion.

Akademisk Forlag, 360 sider, 399 kr.

Tillid i socialt og pædagogisk arbejde med børn og unge

Af Hanne Warming og Michael Christensen

'Man kan ikke vise tillid uden at risikere noget. Man er nødt til at vove springet og kaste sig ud i tilliden'. Sådan sagde Hanne Warming, den ene af forfatterne til denne bog, da Socialpædagogen (nr. 10/2015) bragte et interview om det forskningsprojekt, der nu er blevet til en bog. Men tillid er også afgørende, når man skal håndtere komplekse situationer – men hvem er det, der har ansvaret for tilliden? De voksne mener måske, at det udsatte barn har svært ved at vise tillid qua sine erfaringer. Barnet mener måske, at de voksne ikke tror på dem, men bare stoler på deres egne vurderinger. Bogen og forskningsprojektet graver dybere end denne individualistiske tilgang og ser på, hvilke muligheder og udfordringer tilliden har i relationsarbejdet. Og som Hanne Warming sagde i interviewet med nærværende blad: 'Noget af det, der har overrasket mig mest ved projektet, er, at der tilsyneladende slet ikke er nogen børn med hvem, det overhovedet ikke er muligt at skabe en tillidsfuld relation'.

Akademisk Forlag, 168 sider, 249 kr.

**Læring i praktiken**

Af Birgitte Højberg

'Tilgange og metoder i pædagogstuderendes praktik' lyder undertitlen på denne grundbog, der er skrevet til brug på den nye pædagoguddannelse. Forfatteren er selv uddannet socialpædagog og siden master i professionsuddannelse og har gennem sit virke som lektor og praktisk koordinator mange års erfaring med praktikundervisning og -vejledning og supervision, og hun understreger i indledningen, at bogen *ikke* er en håndbog, der giver svar på alle spørgsmål om praktiken, men prøver at give en dybere forståelse af, hvad praktiken er og kan, og hvordan man understøtter og kvalificerer den som den læreproces, den er. Derfor er bogen også rettet mod både studerende, praktikvejledere og undervisere. At praktiken for nogle er ganske afgørende, illustrerer forfatteren i bogen med at citere en studerende, der slutter sin evaluering af en praktik med ordene: 'Jeg har i denne periode lært, at jeg ikke ville være pædagog – og at jeg gerne vil alligevel'.

Dafolo Forlag, 208 sider, 373,75 kr.



Velkommen til pædagoguddannelsen



Af Katrine Aagaard, PLS

Kære pædagogstuderende. Du er netop startet på Danmarks vigtigste studie, dét studie, som omfatter alle borgere i samfundet fra vugge til grav og de mest udsatte grupper. Vi lever i en tid, hvor vores profession oplever manglende anerkendelse. Måske skyldes dette, at borgere i vores samfund ikke forstår det pædagogiske fag og vigtigheden af vores arbejde. Når jeg påpeger, at det er Danmarks vigtigste uddannelse, så må det også være Danmarks vigtigste profession.

Derfor er det vigtigt, at vi værner om pædagogikken, at vi ser borgerne i forskellige aspekter, og at vi kan være der for dem i alle situationer med forskellige pædagogiske forståelser. Det er derfor, pædagoguddannelsen er Danmarks vigtigste uddannelse, men det er også derfor, at det er vigtigt, at vi sikrer kvaliteten på pædagoguddannelsen.

Vi i Pædagogstuderendes Landssammenslutning (PLS) er jeres fagforening og studieorganisation, der sikrer, at du ikke står alene – hvad end det er på dit studie eller i praktikken. Vi sikrer din retssikkerhed i samarbejde med Socialpædagogerne og BUPL – det er en tryghed, vi giver til dig som pædagogstuderende.

I visse situationer er det vigtigt, at vi er en del af et solidt fællesskab, som PLS kan tilbyde, og dette ses i mange forskellige arenaer, som fx vores kursusweekender, der finder sted på landets forskellige pædagoguddannelser, hvor over 100 af landets pædagogstuderende bruger en hel weekend på faglig fordybelse i pædagogiske emner og handlemuligheder, som vi ikke får på studiet.

Ude på uddannelsesstederne står du heller ikke alene: Flere steder har du en lokalafdeling, du kan henvende dig til: dette er pædagogstuderende, som frivilligt vælger at lave forskellige aktiviteter for dig og dine medstuderende, og det kan være alt fra at arrangere et fagligt oplæg til at

afholde et arrangement i fredagsbaren. Og der er altid plads til flere frivillige.

Vi i PLS kæmper for pædagoguddannelsen og for vores profession i samarbejde med de andre pædagogiske fagforeninger. Med finansloven for 2016 har Venstre-regeringen valgt at gennemføre årtiers største besparelse på pædagoguddannelsen og forringe vilkårene for vores kollegaer ude i praksis. Vi vil ikke bare stå ved siden af og se passivt til, når Venstre-regeringen prøver at smadre pædagogikken og Danmarks vigtigste levebrød: uddannelse.

Vi er oppe mod nogle nyliberale diskurser, som glemmer, at mennesket altid kommer først, og at det er mennesket, som er det bærende element i vores samfund. Det skal ikke være kapitalen og erhvervslivet, som politikerne konstant taler om, der skal komme først. Beslutningstagerne har glemt, hvordan det er at få en mindre indkomst – de ser ikke hverdagens konsekvenser af deres beslutninger

Det er en vigtig opgave at turde at være kritisk og gå imod strømmen – det er på den måde, vi kan skabe konkrete forandringer i samfundet og på vores uddannelse. Samtidig skal vi som kommende pædagoger interagere med andre borgere, og derfor er det vigtigt med en endnu bedre uddannelse, og at beslutningstagerne bliver pædagogikken bevidst, så vi kan få den anerkendelse, vores fag har krav på.

Glød jer til det eventyr, I skal ud på. Igennem pædagoguddannelsen udvikler du dig – som menneske, men også sammen med pædagogikken. Det er hele rejsen værd. ■

Katrine Aagaard er faglig sekretær i PLS – se www.pls.dk



- Hvad glæder du dig mest til ved at starte på pædagoguddannelsen?
- Hvilke forventninger har du til studiet?
- Hvad betyder pædagogik for dig?

Deltag i debatten på socialpaedagogen.dk/prik