

Hver tredje  
på ufrivillig deltid

SIDE 18

Studiestart  
– find din vej

SIDE 26

Millionær og  
socialpædagog

SIDE 30

# Sex? Det taler vi ikke om!

7 pct. af alle socialpædagoger udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed. Men det er tabu på uddannelsen og på arbejdspladserne, mener nyuddannede Signe Vincentz

2/2018 · UGE 5

75. ÅRGANG

ISSN 0105-5399

**Ansvarshavende**Forbundsformand  
Benny Andersen**Redaktion**Jens Nielsen (redaktør), jni@sl.dk  
Klaus Lange, kal@sl.dk  
Tina Løvbohm Petersen, tln@sl.dk  
Malene Dreyer, mad@sl.dk  
Kit Lindhardt, klt@sl.dk  
Lea Holtze, lhe@sl.dk  
Steven Leweson (layout), stl@sl.dk

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 [socialpaedagogen.sl.dk/fagblad](http://socialpaedagogen.sl.dk/fagblad)

**Adresse**

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

**Annoncer**

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

**Kommende deadlines**

Deadline for læserbreve og stillingsannoncer til 3/2018, der udkommer i uge 8, er torsdag den 8. februar kl. 12. For tekstsideannoncer er deadline til 3/2018 onsdag den 7. februar.

Redaktionen af 2/2018 er afsluttet den 19.1.2018

**Abonnement**

Abonnementspris 2018:  
840,00 kr. inkl. moms (17 numre)  
Løssalg: 50,00 kr. + porto

**Oplag**

45.049 i perioden  
1.7.16-30.6.17

**Produktion**

KLS Pureprint A/S

**Forsidefoto**

Søren Kjeldgaard



Medlem af:



DANSKE MEDIER

## KOMMENTAR

Det kræver mod og grundige overvejelser at afsætte ressourcer, som rækker ud over etårige budgetter, men det er bydende nødvendigt

# Husk at investere i de ledige

Af Michael Madsen  
Forbundskasserer



FOTO: RICKY JOHN MOLLOY

Rundt i landet banker hverdagen på for de nye byråd. På vegne af Socialpædagogerne vil jeg hermed ønske dem alle god arbejdslyst. Mange komplekse udfordringer venter på at blive håndteret. Beskæftigelsesområdet er et af de områder, som kun fik begrænset opmærksomhed i valgkampen, men som jeg vil opfordre til at sætte højt på dagsordenen, når de kommende års strategier skal diskuteres, og ressourcerne prioriteres i kommunerne.

På det økonomiske plan skal området prioriteres, fordi det er alt for dyrt at lade være. Med det refusionssystem, som trådte i kraft 1. januar 2016, er kommunerne ansvarlige for 80 pct. af forsørgelsesudgifterne for borgere med mere end ét års ledighed. Denne udgift kan dræne ethvert kommunalt budget, så der kun er begrænsede midler tilbage til ældrepleje, huller i vejene osv.

Samtidig hører vi efterhånden hver dag, at arbejdsgiverne i stigende grad søger forgæves efter kvalificerede medarbejdere på trods af, at der er ledig arbejdskraft. Derfor er det afgørende, at jobcentrene har fokus på at tilbyde relevant opkvalificering og afklarende indsats til de ledige, så de kan matche arbejdsgivernes behov, og opsvinget dermed kan give anledning til, at flere – også udsatte ledige – kommer i beskæftigelse.

For langt de fleste mennesker er der en grundlæggende tilfredsstillelse ved at bidrage til samfundet og sin egen forsørgelse. Det giver selvværd og en følelse af at være en del af fællesskabet. Derfor er den allervigtigste grund til, at området skal prioriteres, at vi ikke kan være bekendt at undlade at hjælpe personer, der har behov for støtte for at blive i stand til at bidrage med de ressourcer, de har. I dag står alt for mange personer med handicap helt uden for arbejdsmarkedet. Og i mange kommuner går mange ledige med svære problemer i lange perioder uden tilbud, der kan hjælpe dem i beskæftigelse – eller afgøre, om en pension er nødvendig. Det er spild af menneskelige ressourcer og ganske enkelt ikke i orden.

Vi er generelt dygtige til beskæftigelsesindsats i Danmark. Vi har stort kendskab til, hvad der virker i forhold til at hjælpe ledige i arbejde. Det er til gengæld relativt nyt, at kommunerne ikke blot skal overholde krav om tidsfrister for samtaler og tilbud, men også forventes aktivt og målrettet at investere i de ledige. De skal altså ikke bare opfylde nogle minimumskrav, men i stedet have fokus på at levere, hvad den enkelte behøver for at komme i arbejde.

Det kræver mod og grundige overvejelser at afsætte ressourcer, som rækker ud over etårige budgetter, men det er bydende nødvendigt. Kommuner som Hjørring og Aabenraa er i fuld gang, og de foreløbige erfaringer viser, at investeringerne i den grad tjener sig selv ind. Igen – god arbejdslyst.

## INDHOLD

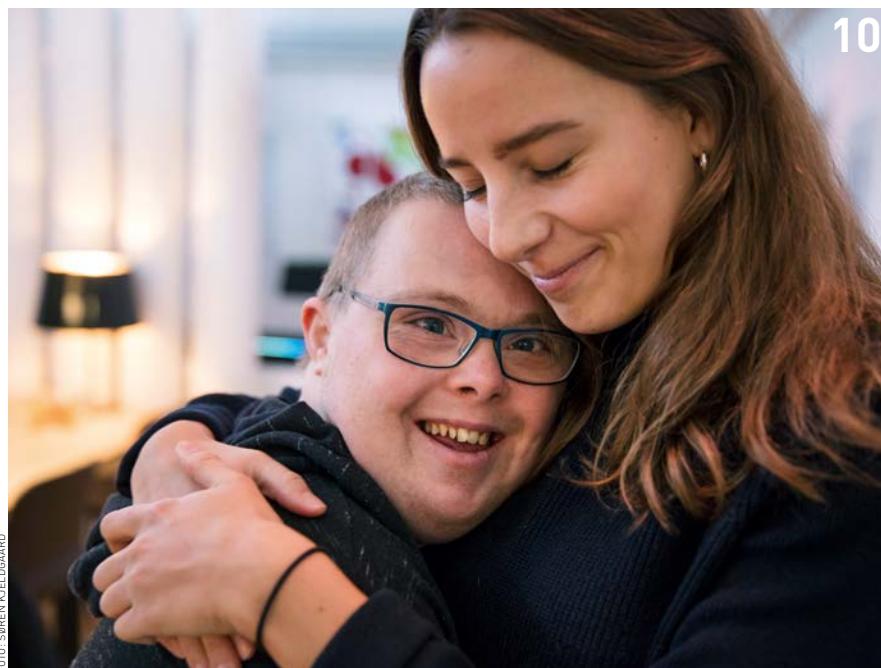


FOTO: SØREN KJELDGAARD

10

**04 FORÆLDRESAMARBEJDE**

Samarbejdet med de anbragte børns forældre er rigtig vigtigt for barnets trivsel. Men hver fjerde familieplejer eller socialpædagog oplever, at det halter eller er decideret dårligt. Fagfolk giver deres bud på, hvordan det kan gøres bedre – og en ung anbragt sætter ord på, hvor vigtigt det er at gøre forsøget: 'Fordi hun er min mor'

**10 SEKSUEL CHIKANE**

7 pct. af alle socialpædagoger oplever uønsket seksuel opmærksomhed på jobbet – oftest fra borgerne. Men hverken på uddannelsen eller på arbejdspladsen taler man højt om den form for sexchikane. Ny guide skal gøre det lettere at bryde tabu

**18 ARBEJDSSTID**

Hver tredje socialpædagog i et deltidsjob svarer i en ny undersøgelse, at de er ufrivilligt på deltid. Langt de fleste har aktivt forsøgt at komme op i tid – men uden held. Mange har svært ved at få deltidslønnen til at slå til og må tage flere job og vikartimer ved siden af. Vi risikerer et discount-arbejdsmarked, advarer Socialpædagogernes formand

**22 LYKKELIGA**

Når lykken findes i en håndboldhal

**25 YTRINGSFRIHED**

Mange får hug for at ytre sig kritisk



FOTO: KISSEN MARILEN HANSEN

04

**26 STUDIESTART**

Er pædagoguddannelse og det første år på studiet for krævende, eller er det derimod for fagligt slapt? Det er der delte meninger om i en ny evaluering af uddannelsen – og nu starter et nyt hold studerende, der selv kan teste, hvordan Danmarks største uddannelse er skruet sammen. Vi guider på vej

**30 FONDSSTØTTE**

En strand på Maldiverne er ikke lykken

**32 EFTERLØN**

Skattefri udbetaling af efterlønsbidrag

**33 DOBBELTDIAGNOSE**

Udspil: Én indgang til behandling

**33 UDBUD**

Velfærdsområdet – en særlig udfordring

**34 ARBEJDSMILJØ**

Stærkere TRIO med SPARK

**34 OMGANGSKREDS**

Unge finder venner på nettet

**36 LOVGUIDE**

Et makeover til voksenbestemmelserne

**37 FAGLIG UDVIKLING**

Er I fremtidens botilbud?

**38 SYNSPUNKT**

Dokumentationens spændingsfelt



# Det er jo min mor

Hvis nogen er ude efter Martins mor eller søster, deler han øretæver ud. For selvom en barsk barndom, der endte i en tvangsanbringelse, har lært den 14-årige dreng ikke at græde, så betyder familien alt for ham. Men hjem flytter han nok aldrig

---

Af Lea Holtze, lhea@sl.dk. Foto: Kissen Møller Hansen

---



## FORÆLDRESAMARBEJDE

Det kan godt være, at jeg har venner inde i byen, jeg kalder brødre. Og jeg ved, at de har min ryg, hvis der skulle ske noget. Men det er min mor, der har sørget for, at jeg er den, jeg er – med hjælp fra pædagogerne her selvfølgelig

Martin, 14 år, anbragt på døgninstitution

**D**in mor kan ikke passe på dig. Det er derfor, du bor på institution'. Den spydige melding kom fra en jævnaldrende dreng på skolen. Martin kvitterede fluks ved at fyre et bordtennisbat gennem luften og lige i skallen på drengen, hvorefter han kastede sig over ham med løftede næver, indtil lærerne fik dem skilt ad.

– Hvis nogen gerne vil ramme mig, så er det altid den kommentar, de bruger. Det er grænseoverskridende på alle måder. Jeg øver mig på at være ligeglad, men det er svært. Det er min familie. Den betyder sindssygt meget for mig. Den betyder faktisk allermest, siger Martin.

På den måde adskiller den 14-årige dreng, der har boet på døgninstitution i fire år, sig ikke fra andre anbragte børn. For som man kunne læse i sidste nummer af Socialpædagogen, optager de biologiske forældre rigtig meget plads i både hoved og hjerte hos børn, der er anbragt uden for hjemmet. Og derfor er samarbejdet med forældrene en stor del af socialpædagoger og plejeforældres arbejde.

### Forældrene er højt prioriteret

Det gælder også på den døgninstitution, hvor Martin og hans lillesøster bor. Her er børnene netop vendt hjem fra juleferie. Én pige har været hjemme i næsten 14 dage, fordi det går så fint mellem mor og datter for tiden. En anden blev rivende uvenner med mor nytårsaften. Igen.

Det er den slags oplevelser – og de bekymringer, der følger med – som socialpædagogerne på stedet forsøger at hitte rede i og bearbejde sammen med børnene. Desuden prioriterer institutionen at have ugentlig kontakt med børnenes forældre, hvor samvær, skolegang og barnets hverdag bliver vendt og drejet, ligesom forældrene bliver inviteret med til møder på skolen og på alle måder involveres i børnenes liv så vidt, det lader sig gøre.

For man når børnene gennem forældrene. Det er holdningen. Ligesom det er holdningen, at børnene skal have mest mulig kontakt med forældrene, så længe det giver mening for børnene. Og derfor har alle børn på institutionen samvær med

forældrene – i nogle tilfælde derhjemme, i andre tilfælde overvåget eller støttet af en socialpædagog på institutionen.

### Noget af det vigtigste

Men hvorfor egentlig fokusere så meget på forældrene, hvis de netop er årsagen til anbringelsen?

Fordi 'det er jo min mor', som Martin så simpelt udtrykker det, da Socialpædagogen møder ham til en snak om den store betydning af blodsband – en betydning, de har, også selvom de er flossede i kanten.

– Selvom jeg ser pædagogerne mere, end jeg ser min mor, så vil hun altid være noget af det vigtigste i mit liv. Det kan godt være, at jeg har venner inde i byen, jeg kalder brødre. Og jeg ved, at de har min ryg, hvis der skulle ske noget. Men det er min mor, der har sørget for, at jeg er den, jeg er – med hjælp fra pædagogerne her selvfølgelig, siger han.

### Livet på kanten

Martins stationære computer står stadig i en flyttekasse på gulvet inde på hans værelse efter juleferien. Kassen er slidt i kanterne efter de mange gange, den er blevet fragtet frem og tilbage mellem mors hjem og døgninstitutionen, når Martin skal hjem på samvær.

Hans flakkende blik og forvoksede skatertrøje med teksten 'SNIFF' vidner om, at han er blevet den, han er, på godt og ondt. Og han er helt bevidst om, hvorfor han er anbragt, fortæller han.

Faderen var misbruger, da Martin kom til verden, og forlod ifølge Martin familien få dage efter, at lillesøster blev født, fordi han ikke magtede opgaven. Både mor og søster er vendt hjem fra udredninger med bogstavdiagnoser, og Martin vurderer, at han nok lider samme skæbne. Hans mor har svært ved at holde styr på hverdagen, fortæller han. Og han kommer fra en splittet familie, hvor folk i perioder 'ikke rigtig gider snakke med hinanden', som han udtrykker det. Selv har Martin barrikaderet sig bag et voldsomt temperament, der i flere år førte til et liv uden for skolesystemet og på kanten af loven.

Kommunen forsøgte at hjælpe familien ved at tilbyde nogle måneders ophold på et familieopholdssted, men det løste ikke problemerne. Og en dag, da Martin havde rundet tiårsalderen, bankede politiet på døren.

### Anbragt under tvang

Martin havde låst sig inde på sit værelse og tog den i spring ud af vinduet og langt væk hjemmefra. En uge senere fandt politiet ham. Og et liv som tvangsanbragt på et midlertidigt opholdssted tog sin begyndelse.

– Jeg havde det ikke ligefrem fantastisk. Når min sagsbehandler kom, var jeg pænt sur og gad ikke snakke. Det var egentlig bare et helvede, fortæller Martin.

Efter et par måneder blev han og lillesøsteren permanent anbragt på den døgninstitution, hvor de bor i dag. Børnene var utrygge, så de fik lov til at bo på samme værelse. Til at begynde med måtte de kun have samvær med moderen på institutionen, hvor de skulle have ro til at falde til. Senere hen fik de mulighed for at komme hjem en enkelt weekend om måneden.

– Jeg savnede hende selvfølgelig helt vildt i starten. Der var dage, hvor det hele bare gik ned ad bakke, og hvor jeg ville hjem – også selvom jeg skulle gå hele vejen. Dage, hvor jeg bare ikke følte, at de voksne hørte, hvad jeg sagde, siger Martin og fortsætter:

– Jeg kan ikke rigtig græde. Det kunne jeg heller ikke dengang. Det er nok på grund af min barndom, hvor jeg altid har været den, der skulle passe på dem alle sammen. I stedet bliver jeg nok sur.

### Frygten for at skuffe

Den første tid kæmpede Martins mor med næb, klør og advokater for at få børnene hjemgivet. Men hun fik med tiden tillid til stedets pædagoger, så når Martin ringede frustreret hjem efter en konflikt med personalet, eller når livet på døgninstitution nogle dage bare blev for meget, opmuntrede hun ham til at hænge i.

Martin har stadig dage, hvor det kun er søvnen, der giver ham fred for tankemylderet, og hvor skolen bliver uoverskuelig. De dage er pædagogerne de bedste at snakke med, fortæller han – om svigt i barndommen, om savnet af en far, og om hvorfor det er svært for Martin at knytte vedvarende bånd til andre mennesker.

Men der er også dage, hvor alting spiller, fortæller Martin – hvor han, de andre børn og stedets personale fx tager på udflugt til en svømmehal eller til en ny skaterhal. Der har ligefrem været episoder, hvor han hellere ville blive på institutionen end hjem på samvær. Den slags situationer kan være svære at håndtere for et anbragt barn.

– Jeg ville jo heller ikke skuffe min mor. Derfor skulle jeg komme med alle mulige undskyldninger for, hvorfor jeg gerne ville blive en dag længere.



Men min mor kunne godt lure det. Til sidst fik vi talt det igennem, og så var det det. Nu kan jeg godt bare ringe hjem og spørge, om jeg må komme hjem en dag senere, siger han.

### Tilbage på rette kurs

For et halvt år siden blev anbringelsen af Martin og hans søster ændret til en frivillig anbringelse. Og Martin er sikker på, at hans mor også ser fornuften i, at de to børn er, hvor de er. Samtidig fungerer samarbejdet mellem familie og socialpædagoger uproblematisk, og Martin er i dag hjemme hos sin mor og stedfar tre weekender om måneden og trives bedre og bedre i hverdagen.

– Jeg har fået meget ros på det sidste, fordi jeg har gået meget i skole. Og fordi jeg tager de ting, der kommer, rimelig stabilt.

Men på spørgsmålet, om Martin i sidste ende drømmer om en dag at flytte helt hjem til sin mor, falder svaret prompte:

– Selvfølgelig ville jeg ønske det. Men jeg tror, chancen er minimal. Det er ikke rigtig noget, jeg taler med nogen om, for min mor har stadig brug for at lære en masse ting, siger han og fortsætter:

– Fx det med at dukke op til møder – det er meget vigtigt, når man er voksen. Men det er svært for min mor. Eller sådan noget som at have styr på alting i løbet af en dag. Det har hun også rigtig svært ved. Men derfor vil hun jo stadigvæk altid være min mor. ■

*Martins navn er opdigtet. Hans virkelige identitet er kendt af redaktionen. Og hans mor er bekendt med interviewets tilblivelse.*

**LUFT** Nogle gange kører Martin og hans kontaktperson en tur ud i det blå og får sig en snak om, hvordan de har haft det i barndommen, fortæller Martin. Andre gange – hvis han ikke har været i skole, eller er uvenner med en pædagog, er det mor, han ringer til.



# Der er knas i forældresamarbejdet

Hver fjerde familieplejer eller socialpædagog oplever, at samarbejdet med anbragte unges forældre kun er nogenlunde eller decideret dårligt, viser ny analyse. Det er vanskeligt, men også afgørende at få forældresamarbejde til at fungere, lyder det

Af Lea Holtze, lhea@sl.dk

Vi ved, at det er afgørende for, at børnene kan udvikle sig, rumme hverdagens udfordringer og bruge energi på deres eget liv frem for at bekymre sig om forældrenes

Verne Pedersen, næstformand, Socialpædagogerne

Den unge bliver negativt påvirket af samværet med sin mor. Mor forstyrrer i hverdagen. Mor holder ikke aftaler. Det er ifølge socialpædagoger og familieplejere de hyppigste årsager til, at samarbejdet mellem anbringelsessted og biologiske forældre ikke fungerer godt – efterfulgt af, at mor er 'negativt stemt', 'stiller urimelige krav' og 'er aggressiv'. Det viser en ny specialanalyse, som VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd har lavet for Socialpædagogerne.

Analysen er baseret på forskningscentrets forløbsundersøgelse af anbragte 15-åriges hverdagsliv og udfordringer fra 2016. Her har 59 pct. af de medvirkende 566 anbringelsessteder svaret, at samarbejdet forløber 'godt' eller 'meget godt'. Men hver fjerde vurderer samarbejdet som 'nogenlunde', 'mindre godt' eller decideret 'dårligt', mens de resterende 16 pct. svarer, at der ingen kontakt er til mor.

– Der er ingen tvivl om, at det er et svært samarbejde. Det fungerer ikke bare af sig selv. Der skal gøres en stor indsats, og det er vi helt sikkert ikke gode nok til endnu, siger seniorforsker og ph.d. fra VIVE Mette Lausten, der står bag specialanalysen.

## Skærmer børnene

Spørger man børnene på de samme anbringelsessteder, er der lidt flere – nemlig 78 pct. – der vurderer, at samarbejdet mellem anbringelsesstedet og deres forældre er godt. Det ser Mette Lausten som et udtryk for, at de voksne formår at skærme børnene for uenighederne.

– Det ser dog ud til, at plejefamilier har sværere ved at skjule det dårlige samarbejde, end personalet på en døgninstitution. Det giver for mig at se god mening, da relationen mellem plejeforældre og plejebørn oftest er tættere og mere familiær, siger hun.

Mette Lausten tilføjer, at de unge, der oplever knas i samarbejdet mellem anbringelsessted og

mor eller far, trives dårligere end unge, hvor samarbejdet er gnidningsfrit, ligesom mor rangeres som den vigtigste person i mange af de unges liv. 'Fordi hun er mor', som børnene svarer.

## Det er utilfredsstillende

Derfor er det også bekymrende, at kun knap 60 pct. vurderer, at samarbejdet med mor er godt, mener næstformand i Socialpædagogerne Verne Pedersen.

– Det er et vanskeligt arbejde. Men det er også et vigtigt arbejde. Derfor skal vi arbejde målrettet på at få tallet op. For vi ved, at det er afgørende for, at børnene kan udvikle sig, rumme hverdagens udfordringer og bruge energi på deres eget liv frem for at bekymre sig om forældrenes, siger hun.

Løsningen er for Verne Pedersen at se, at kommunens sagsbehandler, anbringelsesstedet og forældrene udarbejder en klar handleplan for samarbejdet fra anbringelsens begyndelse – om alt fra antallet af sms'er over indkøb af vintertøj til samvær.

– En handleplan er et oplagt sted at starte og en god forudsætning for alle. Og fokus skal være på at få samarbejdet til at fungere. Det er sagsbehandlers ansvar at tage hånd om samarbejdet, og fungerer det ikke, har vi ansvar for at følge op. Der er ingen vej udenom – det er et benhårdt, målrettet arbejde, siger hun.

## Forældrene skal flyttes

FBU Forældrelandsforeningen er forfærdet over, at samarbejdet ikke fungerer i flere tilfælde. Her ser man samme løsning.

– Sådan en aftale kan virke firkantet, men det er vigtigt, at alle kender spillereglerne fra start. De fleste forældre vil jo rigtig gerne samarbejde og vil gerne forstå, hvorfor anbringelsesstedet gør, som det gør. Der kan være tilfælde, hvor samarbejdet kræver hårdt arbejde, men det burde lykkes i langt flere tilfælde, siger landsformand Alice Sørensen.

Seniorforsker Mette Lausten tilføjer, at der skal gøres en langt større indsats for at flytte forældrene, hvis forældresamarbejdet skal køre bedre. Det er en indsats, der hverken kan løftes af en enkelt socialpædagog eller en enkelt sagsbehandler.

– Undersøgelser viser, at forældrene ikke bliver rykket i forhold til uddannelse og beskæftigelse, imens barnet er anbragt. Det er en krævende opgave, der koster tid og penge. Den kan man ikke løfte alene – det skal ske på tværs af forvaltninger. Men man kan som socialpædagog og familieplejer rykke sin opfattelse af, hvad der er vigtigt. Så må andre rykke forældrene, siger hun. ■



## SEKSUEL CHIKANE

# Sex? Det taler vi ikke om!

7 pct. af alle socialpædagoger oplever seksuel chikane i jobbet. I langt de fleste tilfælde står borgere bag den uønskede seksuelle opmærksomhed – men på arbejdspladserne taler man helst ikke højt om den form for sexchikane, viser nyt projekt

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk  
Foto: Søren Kjeldgaard

Seksuel chikane kan føre til dårligere psykisk velbefindende, symptomer på stress og angst, dårlig søvn og lavere jobtilfredshed

Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen, seniorforsker, NFA

En borger, der skal have socialpædagogisk støtte i eget hjem, åbner døren splitterravende nøgen med tydelig erektion – og i baggrunden ligger en stak pornoblade fremme på sofabordet. En anden borger smækker i forbifarten en fast hånd i bagdelen på en socialpædagog. En tredje krammer lidt for længe og lidt for hårdt – og der bliver sagt småsjofle bemærkninger.

Eksempler som disse er hentet fra hverdagen på socialpædagogiske arbejdspladser. Ifølge Socialpædagogens seneste arbejdsmiljøundersøgelse fra 2017 oplever syv pct. af medlemmerne, svarende til godt hver 14. socialpædagog, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen. I fire ud af fem tilfælde kommer den uønskede seksuelle opmærksomhed fra borgere.

– Uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere og patienter i omsorgsfagene er faktisk den hyppigste form for seksuel chikane på de danske arbejdspladser. Og det er et kæmpe tabu rigtig

mange steder, fortæller Maj Britt Dahl Nielsen, seniorkonsulent i rådgivningsvirksomheden Cowi.

Tendensen bekræftes også i den seneste landsdækkende arbejdsmiljøundersøgelse 'Arbejdsmiljø og Helbred 2016' fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA. Her svarer knap 12 pct. af de adspurgte socialpædagoger (inden for kategorien 'døgninstitutioner', red.), at de har været udsat for seksuel chikane inden for det seneste år. Til sammenligning var i alt 3,7 pct. af det samlede antal beskæftigede i Danmark udsat for seksuel chikane i 2016.

## Forskellig opfattelse af omfanget

Sammen med et hold forskere fra NFA, Statens Institut for Folkesundhed, NIRAS og Cowi er Maj Britt Dahl Nielsen ved at lægge sidste hånd på projektet 'Seksuel chikane i omsorgsarbejdet'. I projektet er der bl.a. gennemført interviews med medarbejdere, ledere og tillidsvalgte på ti forskellige arbejdspladser inden for omsorgsfagene.

Konklusionen er, at mange medarbejdere, herunder socialpædagoger, har det rigtig svært med de situationer i hverdagen, hvor de oplever seksuel adfærd hos borgerne.

– Det er en stor udfordring for mange medarbejdere at håndtere situationer, hvor de fx oplever borgere, der sidder og onanerer, når man kommer ind til dem – eller borgere, der går for tæt på ens personlige grænser både verbalt og fysisk. Og vores projekt viser, at det er et stort tabu på arbejdspladserne at tale om de oplevelser, siger Maj Britt Dahl Nielsen.

De gennemførte interviews afslørede nemlig, at der er en markant forskel på, hvordan man opfatter problemet på arbejdspladsen, fortæller markeds- og projektchef i NIRAS, Per Tybjerg Aldrich, som leder projektet om seksuel chikane.

– Det er tankevækkende, at både ledere og tillidsvalgte har fortalt os, at de ikke ser uønsket seksuel opmærksomhed som et stort problem hos dem, mens medarbejderne på den anden side fortæller os, at det foregår næsten dagligt, siger han og tilføjer, at der derfor kan være tale om, hvad han betegner som store mørketal.

– Meget tyder på, at man mange steder har et forvrænget billede af omfanget, og at der er tale om et større problem end antaget. En del medarbejdere vælger at holde episoder med seksuel

## Hvad er uønsket seksuel opmærksomhed?

Uønsket seksuel opmærksomhed er verbal og fysisk adfærd af seksuel karakter, som er uønsket, stødende eller sårende for medarbejderen – uanset om det er enkeltstående eller gentagne episoder, eller om det er udtryk for ubevidst eller bevidst adfærd.

Uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere kan komme til udtryk i form af sjofle bemærkninger, fysiske tilnærmelser, berøringer eller deciderede overgreb.

## Uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere og patienter i omsorgsfagene er faktisk den hyppigste form for seksuel chikane på de danske arbejdspladser. Og det er et kæmpe tabu rigtig mange steder

Maj Britt Dahl Nielsen,  
seniorrådgiver, Cowi

chikane for sig selv for ikke at fremstå som en, der ikke agerer professionelt og ikke kan finde ud af at håndtere de situationer, hvor borgerne udviser seksuel eller krænkende adfærd.

### Øget risiko for depression

Ifølge seniorforsker på NFA, Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen, kan seksuel chikane have forskellige helbredsmæssige konsekvenser. I værste fald kan uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen ende med, at man bliver syg af det.

– Vi kan se, at der er et forøget niveau af depressive symptomer hos medarbejdere, der har været udsat for seksuel chikane fra en borger sammenlignet med medarbejdere, der ikke har. Samtidig viser andre studier, at seksuel chikane kan føre til dårligere psykisk velbefindende, symptomer på stress og angst, dårlig søvn og lavere jobtilfredshed, siger hun og understreger, at de negative helbredsmæssige konsekvenser dog er størst, når den seksuelle chikane kommer fra en leder eller en kollega.

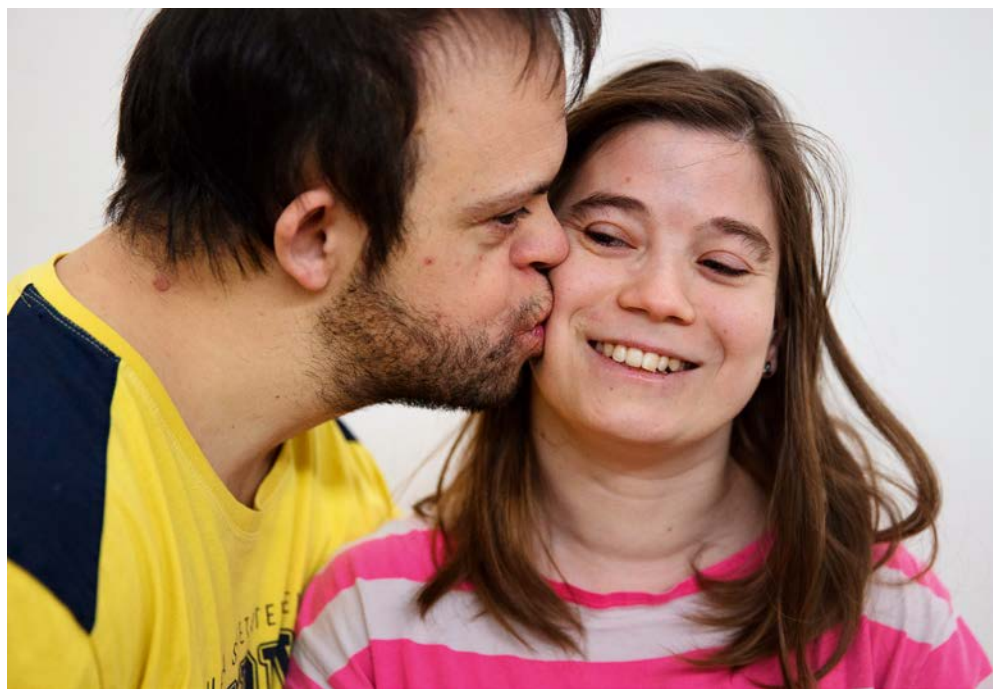
– De færreste studier vedrørende seksuel chikane har fokuseret specifikt på omsorgsfagene på trods af, at det for alvor er i de fag, hvor man arbejder med mennesker, at vi ser det største omfang af uønsket seksuel opmærksomhed. Og her ser vi også, at det særligt er unge og nyansatte kvindelige medarbejdere, der bliver udsat for seksuel chikane, lyder det fra seniorforskeren.

### Særligt dilemma i omsorgsfag

I projektet har udvalgte arbejdspladser arbejdet med konkrete indsatser og metoder for at blive bedre til at håndtere borgernes seksualitet.

– I omsorgsfagene har man som medarbejder pligt til at hjælpe borgeren med hans eller hendes seksualitet. Og det forstærker jo dilemmaet, at du på den ene side skal være behjælpelig med at sikre, at borgeren kan have en seksualitet på en fornuftig måde – og på den anden side selv risikerer at blive udsat for seksuel chikane. Den udfordring er man på mange arbejdspladser desværre ikke klædt på til at håndtere, siger Per Tybjerg Aldrich. Han kalder projektet en øjenåbner for tillidsvalgte og ledere:

– På mange arbejdspladser har de været overraskede over omfanget og over, at det for ofte overlades til den enkelte medarbejder at håndtere seksuel opmærksomhed fra borgeren. Det un-



derstreger, hvor vigtigt det er, at man på arbejdspladsen har en professionel tilgang også til det her område. På linje med, hvordan man håndterer fx vold og trusler.

Som et konkret resultat af projektet udgiver forskerne derfor sidst i februar en guide med inspiration og gode råd (se artikel på side 16) – og senere på foråret præsenteres en beregning af, hvad uønsket seksuel opmærksomhed koster en arbejdsplads.

De endelige resultater fra projekt 'Seksuel chikane i omsorgsarbejdet' fremlægges på en formidlingskonference hos NFA den 20. april. ■

**KÆRLIGHED** På Hulegården støtter medarbejderne beboerne i at bedre at kunne håndtere deres følelser og fornemmelser. Det handler om at tale åbent om kroppen, om seksualitet – og om den kærlighed, man føler, hvis man fx finder en kæreste.

### Fakta om projekt 'Seksuel chikane i omsorgsarbejdet'

Formålet med projektet er at belyse udviklingen i forekomsten af arbejdsrelateret seksuel chikane, identificere konsekvenserne og udvikle og implementere metoder til at forebygge og håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen.

De foreløbige konklusioner i projektet er:

- Seksuel chikane fra borgere og klienter er den form for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen, der forekommer hyppigst.
- Især unge kvinder er udsat for seksuel chikane.
- Der ses et forøget niveau af depressive symptomer hos medarbejdere, der bliver udsat for seksuel chikane fra borgere og klienter.
- Seksuel chikane er tabu på mange arbejdspladser inden for omsorgsfagene, hvor medarbejdere har oplevelser af uønsket seksuel opmærksomhed, som leder og kolleger ikke kender til.
- Arbejdspladserne har sjældent politikker og retningslinjer for forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.
- Særlige udfordringer knytter sig til, at borgere har ret til seksualitet, og den professionelle har pligt til at hjælpe med denne seksualitet.

Kilde: Cowi, NFA og NIRAS.

Man risikerer jo at få ar på sjælen, hvis man fra start bliver udsat for grænseoverskridende oplevelser uden at være klædt på til at håndtere det

Signe Vincentz, socialpædagog, Hulegården

# Signe: Seksualitet fylder for lidt

På studiet lærer vi foruroligende lidt om seksualitet, vurderer nyuddannet socialpædagog. Og det på trods af, at særligt nyuddannede unge kvinder risikerer at blive udsat for uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk  
Foto: Søren Kjeldgaard

**N**år du som ung, nyuddannet kvindelig socialpædagog trækker i arbejdstøjet på et bosted for voksne mennesker med funktionsnedsættelser, kan beboernes adfærd godt virke lidt overvældende. Der bliver flirtet på livet løs, du bliver måske piftet ad – og særligt de unge mandlige beboere kan have svært ved at finde balancen i deres følelser og fornemmelser.

– Du risikerer jo at få ar på sjælen, hvis du fra start bliver udsat for grænseoverskridende oplevelser uden at være klædt på til at håndtere det.

Sådan fortæller 23-årige Signe Vincentz, som blev uddannet socialpædagog for et år siden – og i dag er ansat på Botilbuddet Hulegården i Brøndby.

– Da jeg kom til som et helt nyt ansigt her på Hulegården, kunne jeg da godt fornemme lidt interesse – særligt hos de mandlige beboere. Jeg bliver måske mødt af et 'hej smukke', 'hej søde' eller et pift eller to. Men så fortæller jeg dem bare stille og roligt, at jeg hellere vil kaldes Signe, siger hun.

Forskning og arbejdsmiljøundersøgelser viser, at det særligt er unge kvinder, der udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen. Signe Vincentz husker tydeligt den første gang, hendes grænser blev overskredet.

– Jeg fik et klap i måsen af en mandlig beboer. Jeg tror egentlig ikke, der lå noget seksuelt i det – men jeg mærkede med det samme, at det

bare ikke var i orden for mig. Jeg blev faktisk lidt forskrækket over, hvor grænseoverskridende det føltes. Efterfølgende måtte jeg da også forklare borgeren, hvorfor den adfærd ikke var ok med mig, fortæller hun.

## Kan jo ikke ses som et blåt øje

I løbet af studiet har Signe Vincentz selv valgt at skrive bachelor om netop seksualitet og det at sætte det på dagsordenen, fordi det, som hun siger, bestemt ikke er et emne, der får særlig meget opmærksomhed i uddannelsesforløbet.

– På studiet fylder seksualitet meget lidt – som i næsten intet. Det undrer mig virkelig. Vi bliver uddannet i relationsarbejde, vi lærer om vold og trusler og bliver forberedt på et belastet arbejdsmiljø – men seksualitet hører vi stort set ikke noget om. Derfor er min oplevelse helt klart, at en nyuddannet socialpædagog langt fra er klædt godt nok på til at håndtere borgernes seksualitet, siger Signe Vincentz.

Også i samtlige praktikperioder oplevede hun, at seksualitet var noget, der ikke blev talt om på arbejdspladsen.

– Der bliver ligesom ikke talt højt om, at borgerne også er seksuelt aktive og måske ønsker sig en kæreste. Jeg har ikke, før jeg blev ansat på Hulegården, oplevet, at man fx på et personalemøde talte om, hvordan medarbejderne håndterer situationer, hvor borgerne er seksuelt opstemte eller måske går over grænsen over for medarbejderne – og det er super ærgerligt, siger hun.

– Det er så vigtigt at få snakket om uønsket seksuel opmærksomhed fra borgerne, for det kan ramme en medarbejder lige så hårdt, som hvis man bliver udsat for fysisk eller psykisk vold. Og hvis ikke der på arbejdspladsen bliver skabt rum og plads til at snakke om seksualitet, så er der jo ingen, der ved, hvor mange der går rundt og føler sig forulempet. Det er jo ikke noget, der er synligt på samme måde, som hvis man får et blåt øje, siger Signe Vincentz. ■

**KRAM** 'Hvis en borger mest af alt har brug for et varmt knus, ja så er det da det, jeg gør. Det handler om at tale åbent om følelser, berøring og seksualitet, for så bliver det en helt naturlig ting fx at give hinanden et kram i hverdagen', lyder det fra socialpædagog Signe Vincentz.



## SEKSUEL CHIKANE



**TEGN** 'Når man på mange arbejdspladser oplever uønsket seksuel opmærksomhed fra borgerne, så er det jo et klart tegn på, at der er et behov, der skal tages hånd om', fortæller Janne Liliendal, som er seksualvejleder på Hulegården.

# Hos os er sex aldrig et fy-ord

**På Bostedet Hulegården i Brøndby gør en klar seksualpolitik og en række mande- og kvinde-grupper det lettere at arbejde med borgerens seksualitet i hverdagen – og at støtte beboerne i at håndtere følelser og drifter**

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk  
Foto: Søren Kjeldgaard

**P**å hylden ligger en stak brochurer formet som grønne og røde hjerter. På det røde hjerte står der 'Kald det kærlighed', mens det grønne hjerte hedder 'Seksualpolitik for medarbejderne'.

Ved siden af hjerterne står et par æsker med farvestrålende kort, der med billeder og illustra-

tioner viser forskellige situationer, der fx handler om sikker sex og om følelser som jalousi, lyst, glæde og respekt.

Vi er på bostedet Hulegården i Brøndby, hvor der bor i alt 40 voksne med varige psykiske funktionsnedsættelser. Her er beboernes seksualitet en helt grundlæggende del af arbejdet, fortæller en af Hulegårdens i alt syv seksualvejledere, Janne Liliendal.

– Når man på mange arbejdspladser oplever uønsket seksuel opmærksomhed fra borgerne, så er det jo et klart tegn på, at der er et behov, der skal tages hånd om. Det handler om at anerkende og respektere beboernes seksualitet og følelsesliv. Når vi gør det, skaber vi nogle mere tilfredse beboere, som kan leve det hele liv, forklarer hun.

Derfor har man på Hulegården to seksualpolitikker: Det røde hjerte for beboerne – og det grønne for medarbejderne.

Hvis nu fx en beboer har en meget flirtende adfærd og måske holder lidt for godt fast, når der krammes, så skyldes det ofte, at vedkommende mangler redskaberne til at sige: 'Jeg kan rigtig godt lide dig'

Janne Liliendal, seksualvejleder, Hulegården

– De to politikker er med til at give os et fælles sprog. Den, der retter sig mod medarbejderne, giver nogle klare retningslinjer for, hvordan vi arbejder med seksualitet i hverdagen. Den, der er målrettet beboerne, giver gode råd omkring jalousi, sikker sex, respekt, lyst og glæde.

### Ingen grænser skal overskrides

I dagligdagen på Hulegården er seksualitet et emne, der bliver talt åbent om på linje med alle mulige andre ting, som fylder i borgerens liv.

– Det må aldrig blive sådan, at man som medarbejder tror, at man bare skal acceptere at få et klap bagi. Vi skal ikke have overskredet grænserne i vores arbejdsliv. Netop derfor er det så vigtigt at tage fat om borgerens seksualitet og tale åbent om tingene, siger Janne Liliendal.

Det gør man på Hulegården bl.a. gennem rollespil med afsæt i konkrete situationer i hverdagen.

– Hvis nu fx en beboer har en meget flirtende adfærd og måske holder lidt for godt fast, når der krammes, så skyldes det ofte, at vedkommende mangler redskaberne til at sige: 'Jeg kan rigtig godt lide dig'. Der kan rollespil være en god måde at vise beboerne nogle alternative måder at hilse på – som fx at give hånd eller kigge hinanden i øjnene, siger hun.

Rollespil gør nemlig situationerne konkrete:

– Fordi beboerne selv er med og bruger deres krop, mærker de det på en helt anden måde. Vi kan øve de samme situationer igen og igen, og det giver noget kropslig erfaring, de kan bruge næste gang, de står i en tilsvarende situation.

### Grupper giver god dialog

Der er også mande- og kvindegrupper på Hulegården, hvor beboerne støttes i selv at sætte ord på deres følelser, behov og tanker. Typisk er der to pædagoger og seks til otte beboere i en gruppe.

– Det at have sex og blive rørt gør jo noget ved ens identitet. Derfor bruger vi bl.a. vores mande- og kvindegrupper til at støtte beboerne i at få et øget kendskab til egen krop og eget lystpotentiale. Så bliver der talt om kroppen og om følelser og fantasier. Helt overordnet handler det jo om at gøre seksualitet til noget naturligt – og gøre beboerne i stand til at håndtere deres egen seksualitet, fortæller Janne Liliendal.

Nogle gange bruger medarbejderne kort, bil- leder eller illustrationer, der så snakkes ud fra.

– Så iagttager vi, hvordan en beboer reagerer på ansigtsudtryk og konkrete situationer. Derfra taler

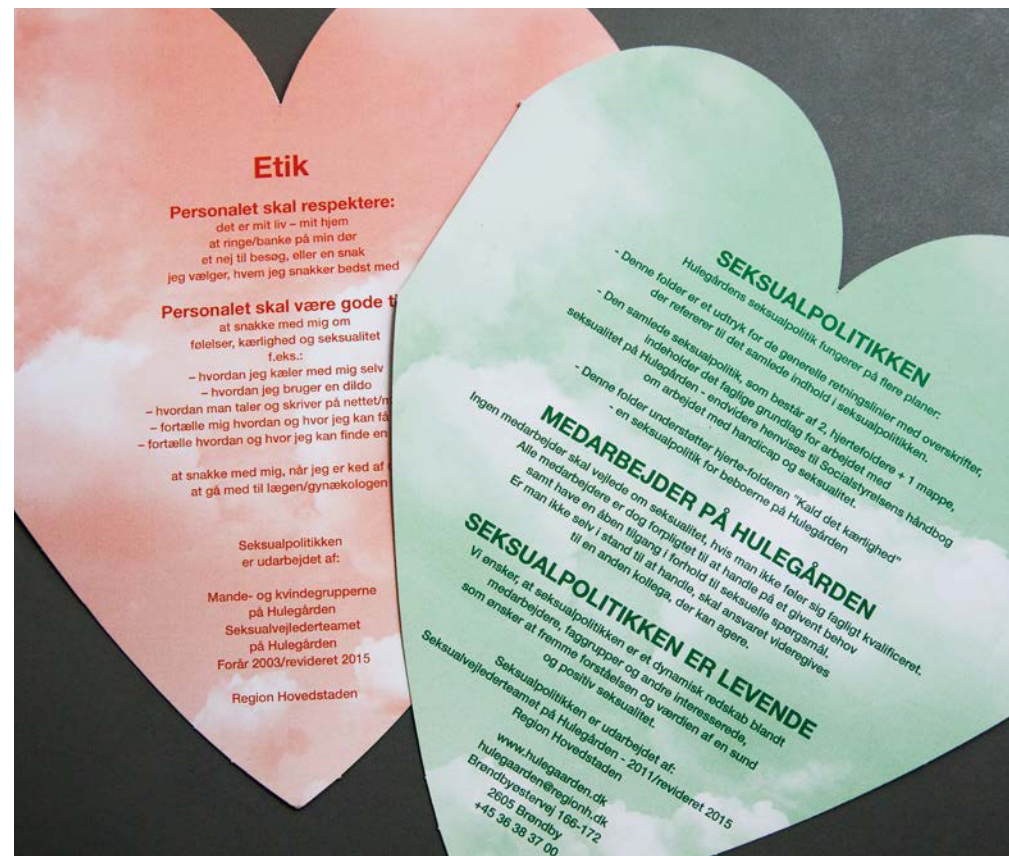
vi måske om at respektere hinandens grænser.

Det handler om at sætte rammerne og fx forklare, at det er helt i orden af have fantasier, men at det med at udleve sin seksualitet er en privat ting, der ikke foregår i det åbne rum, men måske inde på værelset, siger hun.

Både arbejdet i grupperne og rollespilsmetoden er ifølge Janne Liliendal med til at give beboerne noget, de aldrig har lært.

– Beboere er måske hjemmefra vokset op med, at de ikke har haft en åben og positiv kultur i forhold til at tale om seksualitet. Så de skal lære, at her på Hulegården kan man godt tale om seksualitet som en naturlig del af sit liv. Og vi skal give beboerne nogle redskaber til at udleve deres drømme og fantasier på en måde, så det ikke går ud over andre mennesker. ■

Læs mere om Hulegårdens seksualpolitik på deres hjemmeside via [www.kortlink.dk/sns8](http://www.kortlink.dk/sns8)



# Ny guide: Sådan bryder I tabu

Lige så vel som vi guider og vejleder borgerne til at komme i banken og hæve penge, skal vi også kunne håndtere deres seksualitet

Helena Tichá Jensen,  
teamleder, Troia

Rollespil, dilemmakort og gruppesamtaler er værktøjer, der kan bruges til at forebygge seksuel chikane på arbejdspladsen. Ny guide vil gøre det lettere at tage fat om et kildent emne – uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Foto: Søren Kjeldgaard

**H**vordan siger man fra uden at ødelægge den gode relation? Hvordan forholder jeg mig til en borger, som altid fortæller mig, at jeg har en god røv? Og er det ok at give et knus?

I en ny guide 'Seksuel opmærksomhed fra borgere' bliver der taget fat på netop den type dilemmaer. Guiden er et resultat af projektet 'Seksuel chikane i omsorgsarbejdet' (se artikel på side 10), og giver inspiration til, hvordan man kan tale om borgerens seksualitet, og hvad man kan gøre for at minimere belastninger som følge af seksuel opmærksomhed fra borgere.

I guiden præsenteres en række metoder og redskaber, som er udviklet i tæt samarbejde med fem omsorgsarbejdspladser. Her har medar-

bejdere og ledere udviklet og afprøvet konkrete løsninger i praksis.

Et redskab er fx rollespil, hvor medarbejderne kan give sprogligt udfordrede borgere mulighed for at komme på banen ved at øve situationer fra hverdagen igen og igen. Et andet værktøj er samtaleguiden, der indeholder stikord og forslag til spørgsmål, som medarbejdere kan anvende i samtalen med både pårørende og borgeren selv. Og så er der også dilemmakort, der kan bruges som afsæt til at tage en snak om, hvordan man håndterer det, hvis en borger fx bliver seksuelt opstemt i en plejesituation.

## Vær meget konkret

Den røde tråd i guiden er åbenhed, dialog og faste procedurer, forklarer Maj Britt Dahl Nielsen, seniorkonsulent i Cowi.

– Projektet har vist os, at seksuel chikane fra borgere er et stort tabu på mange arbejdspladser. Derfor er det overordnede budskab i guiden, at man bliver nødt til at forholde sig til borgernes seksualitet og tale åbent om det.

Og så handler det om at være meget konkret, tilføjer hun.

– Man skal sætte ord på, hvad man som medarbejder gør, hvis fx en borger udviser seksuel interesse eller bliver opstemt. Hvad siger man

Eksempler fra guiden, som udkommer den 22. februar – find den på [sl.dk](http://sl.dk)

### Fire dilemmakort

Det kan være svært at tale om seksualitet, og her kan dilemmakort hjælpe dialogen på vej. Guidens fire dilemmakort er:

Når god kemi bliver til forelskelse', 'Når borgeren bliver opstemt i plejesituationen', 'Når borgeren kommenterer dine bryster' og 'Når borgeren gør fysiske tilnærmelser'.

### Rollespil

Et eksempel på rollespil er:

En gruppe mandlige beboere er vant til at få knus af medarbejderne. Men nye medarbejdere bryder sig ikke om at få knus af borgerne, som ofte får rejsning i forbindelse med knusene. Gennem rollespil viser medarbejderne, hvordan man kan hilse i stedet.

### Etisk kodeks

Det etiske kodeks skal sikre, at borgerne bliver mødt ens uanset hvilken ansat, borgeren møder.

Det beskriver med konkrete anvisninger, hvad medarbejderen kan sige og gøre i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed i en række mulige situationer.

### Gruppesamtaler

Metoden kan skabe et fortroligt rum, hvor borgerne kan dele noget privat og blive inspireret af hinanden. I samtaler kan borgerne – understøttet af en seksualvejleder/medarbejder – diskutere emner som sociale kompetencer, krop og seksualitet, egne og andres grænser samt hvordan man tilfredsstiller sig selv.

helt konkret til borgeren, og hvordan hjælper man bedst borgeren? Det skal man få talt åbent om lige så vel, som man taler om vold og trusler, siger Maj Britt Dahl Nielsen.

### Et fælles sprog

En af de arbejdspladser, der har deltaget i projektet, er Troia, Center for psykiatri og rehabilitering i Struer Kommune. Her efterlyste ledelse og medarbejdere fælles procedurer for, hvordan man takler situationer, hvor borgernes seksualitet kommer til udtryk.

– Vi arbejder med psykisk syge borgere, og vi har haft en del tilfælde, hvor medarbejderne har været udsat for seksuelt krænkende sprog, og hvor borgerne måske har set lidt for meget på brysterne, revet i tøjet eller opført sig påtrængende og udfordrende, siger teamleder Helena Tichá Jensen.

I projektet blev der arrangeret en dag, hvor medarbejderne kunne drøfte konkrete udfordringer ud fra nogle dilemmakort. Med afsæt i disse drøftelser har arbejdspladsen udarbejdet et etisk kodeks som en guide til medarbejderne.

– Vores etiske kodeks beskriver meget konkret, hvad medarbejderen kan sige og gøre i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed.

Det indeholder også en dresscode for medarbejderne, som hjælper os alle med at være opmærksomme på, hvordan vi klæder os, og hvilke signaler, vi sender, når vi er i borgerens hjem, siger Helena Tichá Jensen.

I dag – godt halvandet år efter det første opstartsmøde i maj 2016 – er det på mange måder blevet lettere for medarbejderne at håndtere seksuel opmærksomhed fra borgerne.

– Som medarbejder kan man nu åbent sige fra, hvis fx en borger optræder nøgen, når man er hjemme hos dem. Så forklarer man stille og roligt, at de skal tage noget tøj på, før man kommer inden for, og det kan de sagtens forstå. Det handler bare om at sige tingene, som de er, siger hun.

– Lige så vel som vi guider og vejleder borgerne til at komme i banken og hæve penge, skal vi også kunne håndtere deres seksualitet. Vi må aldrig blive flove over det, hvis en borger fx gerne vil besøge en prostitueret eller se pornofilm, men vi skal kunne sætte grænser. Det gør vi fx ved at sige til borgeren, at det er helt ok, at du læser de blade, men når jeg kommer hjem til dig, skal de ikke ligge på bordet, for det er dit privatliv. Det letter vores arbejdsgang at være tydelige og konsekvente, og det giver færre konflikter, siger Helena Tichá Jensen. ■

Man skal sætte ord på, hvad man som medarbejder gør, hvis en borger fx udviser seksuel interesse eller bliver opstemt

Maj Britt Dahl Nielsen, seniorkonsulent, Cowi

## SEKSUEL CHIKANE

# Socialpædagogerne mener

Vi har bedt næstformand i Socialpædagogerne Marie Sonne om at give sit bud på, hvordan man sætter uønsket seksuel opmærksomhed på dagsordenen

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

*Hvordan bryder man tabuet omkring seksualitet?*

– Som socialpædagog arbejder vi jo oftest sammen med borgerne i alle livet niches, så det er helt naturligt, at der opstår tætte relationer og følelser, der nemt kan få en seksuel toning. Det skal vi have fokus på og tage et professionelt ansvar for at håndtere. Det handler både om at være bevidst om ens egen professionelle rolle og de signaler, man sender som person – men også at tage fat om de dilemmaer, der ligger i, at borgerne måske kan have svært ved at skelne mellem varme følelser, kærlighed og seksualitet.

– Derfor synes jeg, at det er rigtig godt, at der nu kommer fokus på seksualitet i relationsarbej-

det, som det sker med den nye guide. Og så har vi jo også for nogle år siden i forbundet udgivet et dilemmaspil, Inklusia. Et spil, der giver vores medlemmer mulighed for professionel refleksion ud fra deres hverdagsdilemmaer, herunder også seksualitet.

*Hvordan sættes seksualitet på skoleskemaet?*

– Vi halter helt klart bagefter på pædagogstudiet, når det handler om at ruste de studerende til at håndtere borgernes seksualitet. Og det har vi råbt op om længe – senest ved den sidste evaluering af uddannelsen, hvor vi efterlyste mere undervisning med afsæt i de situationer, der kan opstå, når man arbejder i tæt relation med et andet menneske. For det er altså ikke nok at undervise i den almene seksuelle udvikling for børn og unge. Relationsarbejdet rummer jo nogle helt andre udfordringer, når vi taler om udsatte voksne. Og som uddannelsesforløbet er skruet sammen nu, er det desværre noget tilfældigt og oftest kun, når de studerende selv bringer det op, at der sættes fokus på seksualitet. ■



## ARBEJDSSTID

# Hver tredje er ufrivilligt på deltid

For mange socialpædagoger er det ikke et aktivt valg at være på deltid, men et nødvendigt onde med konsekvenser for både økonomi og arbejdsglæde, viser ny rundspørge. Et kæmpe problem for både samfundet og den enkelte, siger forbundsformand Benny Andersen

Af Kit Lindhardt, klt@sl.dk

Jeg kan mærke hver måned, at jeg mangler de sidste fem timers løn (og pension), og jeg bruger meget tid på at kigge efter og søge fuldtidsstillinger, som jeg egentlig ikke ønsker, for jeg kan virkelig godt lide mit job.'

Sådan lyder en af kommentarerne i en rundspørge, hvor 335 socialpædagoger har deltaget. Undersøgelsen er en kraftig understregning af problemet med deltidsansættelser blandt socialpædagoger.

Kun 102 personer er sikret fuld tid, mens den største gruppe – 156 personer – oplyser, at de er ansat på deltid.

Blandt de deltidsansatte svarer mere end hver tredje socialpædagog, at de er ufrivilligt på deltid, og syv ud af ti i denne gruppe har aktivt forsøgt at få flere timer.

'Det påvirker mig på den måde, at jeg hele tiden skal finde timer på mit andet arbejde, og det stresser mig, for jeg har husleje, bil og regninger, der skal betales', skriver en kvinde i undersøgelsen.

## Tager flere job

Hun er langt fra den eneste, der har vanskeligt ved at få deltidslønnen til at slå til. Halvdelen af de deltidsansatte, som ønsker flere timer, fortæller, at det påvirker dem negativt at være på deltid. For mange er det især privatøkonomien og pensionsopsparingen, der lider under en arbejdstid på under 37 timer om ugen. Flere skriver, at det er svært at tage lån og få betalt regninger og husleje med en deltidsløn, eller at de er nødsaget til at tage et job ved siden af.

'På trods af en fast indtægt på 30 timer kræver det stadig vikartimer ved siden af for, at det skal være økonomisk rentabelt', lyder det bl.a.

Også fagligt oplever flere det som en hæmsko at være på deltid. En mand skriver, at han ikke

deltager i de samme møder som de fuldtidsansatte kolleger, og at han ikke får den formelle supervision. En anden skriver, at hun har den samme borgerkontakt, som da hun havde fuldtid. Derfor har hun markant kortere tid til registrering og pårørendearbejde end før.

## Krav til arbejdsgiverne

Ifølge Socialpædagogernes formand, Benny Andersen, bekræfter tallene det, han ofte hører fra medlemmer på deltid – nemlig at de ikke får mulighed for at komme op i tid. Han mener, at der er flere problemer i situationen. For det første er det et stort ligestillingsproblem, fordi udbredelsen af deltidsjob er langt større i de store velfærdsfag, hvor der er mange kvinder ansat. Derudover frygter han, at det i sidste ende går ud over faget, at fuldtidsstillinger er så svære at få:

– Vi får skabt et discount-arbejdsmarked, hvor jeg er bekymret for, om vi også på sigt kan tiltrække kvalificerede og dygtige medarbejdere.

Et af de vigtigste krav til de kommende overenskomstforhandlinger med KL og Danske Regioner er ifølge Benny Andersen, at deltidsansattes ret til at gå op i tid skal styrkes, og så skal det sikres, at aftalen håndhæves ude på arbejdspladserne.

## Spild af ressourcer

Ifølge arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen fra Aalborg Universitet er netop overenskomstforhandlingerne et oplagt vindue til at lægge pres på arbejdsgiverne for at ændre på tendensen med stadig flere deltidsstillinger.

– Danmark er altså et af de lande, hvor der er flest på deltid. Med den moderne familiestruktur, vi har i Danmark, skal vi forlange, at alle har lige muligheder for at være med på fuld tid. Fagforeningerne er en af de vigtigste aktører i det arbejde, siger han.

Ifølge Henning Jørgensen vil det ikke kun komme lønmodtagerne men også arbejdsgiverne til gode, at man finder en løsning på deltidsproblematikken.

– Arbejdsgiverne råber og skriger om, at der er store problemer med at skaffe arbejdskraft. Efterhånden også på det offentlige område. Så er det da oplagt, at man begynder at tilbyde fuldtidsstillinger til dem, der allerede er ansat, i stedet for at kigge ud over grænserne for at finde hænder, siger Henning Jørgensen.

Blandt Socialpædagoger er ca. 40 pct. på deltid, og størstedelen af dem er kvinder. ■

Med den moderne familiestruktur, vi har i Danmark, skal vi forlange, at alle har lige muligheder for at være med på fuld tid

Henning Jørgensen,  
arbejdsmarkedsforsker,  
Aalborg Universitet

## ARBEJDSTID



**UDFORDRING** 'Vi skal ikke ned ad et spor, hvor nye tilbud i Aarhus Kommune konsekvent er på 30 timer. Jeg synes helt principielt ikke, at det skal være normen, at pædagogarbejde er på deltid', fortæller Ole Knudsen, der er tillidsrepræsentant på Bofællesskabet Vintervej.

## TR i Aarhus: Det bør være et reelt valg

Da Bofællesskabet Vintervej slog dørene op i 2015, blev alle nye medarbejdere ansat i 30-timers stillinger. Efter en ihærdig kamp lykkedes det for flere at komme op i tid – indtil en ny problematik dukkede op

Af Kit Lindhardt, klt@sl.dk

Foto: Rasmus Baaner

**D**et skal simpelthen være løgn. Det var den første tanke, der for igennem tillidsrepræsentant Ole Knudsens hoved, da han fik besked om, at stort set alle medarbejdere i et nyt bofællesskab for ældre udviklingshæmmede i Aarhus skulle ansættes på deltid.

Begrundelsen fra den daværende leder var, at der er flere hænder i 30 deltidstillinger end i

25 fuldtidsstillinger. Vagtplanen ville ikke kunne hænge sammen i døgndrift med færre hænder, lød argumentet. Desuden var tanken, at medarbejderne kunne komme op i tid ved at tage vikartimer. Men Ole Knudsen var dybt uenig i beslutningen.

– Jeg syntes, at det var lige smart nok. De vikartimer, man kan få udover de 30 timer, er jo ikke timer, man kan regne med at få hver uge. Dem kan du ikke købe hus for. Det viste sig jo også, at folk i praksis aldrig kom op på 37 timer om ugen, siger Ole Knudsen.

Flere af medarbejderne på Bofællesskabet Vintervej gav udtryk for, at de ønskede flere timer – og helst fuldtid. Men lederen ville ikke vige fra sin plan, og hun havde ledelsesretten på sin side. Men beslutningen nagede tillidsrepræsentanten.

– Jeg betragtede det som en udfordring. Vi skal ikke ned ad et spor, hvor nye tilbud i Aarhus Kommune konsekvent er på 30 timer. Jeg synes helt principielt ikke, at det skal være normen, at





I den her sag har det betydet alt, at der er en vedholdende tillidsrepræsentant, som bider sig fast og bliver ved med at tage problematikken op over for ledelsen

Poul Erik Thomsen,  
faglig konsulent,  
Socialpædagogerne  
Østjylland

pædagogarbejde er på deltid. Det er jo ens profession, ikke et bijob. Det bør være et reelt valg at gå på deltid – ikke noget man er tvunget til, siger Ole Knudsen.

Fortællingen om Bofællesskabet Vintervej er et billede på en voksende problematik om at være tvunget til at tage et deltidsjob – uden senere at få muligheden for at komme op i tid. Samtidig er det historien om at kæmpe en sej kamp – og vinde – for så at finde sig selv slået tilbage til udgangspunktet af nye og uforudsete omstændigheder.

### Ny taktik

Da Ole Knudsens overtalelsesevne kom til kort over for lederen, lagde han en ny strategi sammen med Socialpædagogerne i Østjylland. Den gik ud på at vente, indtil en af medarbejderne ville sige op. I overenskomsten med KL og Danske Regioner står der, at hvis en kollega siger op – og der dermed bliver ledige timer – har deltidsansatte ret til at lægge billet ind på dem. Inden længe kom der tre opsigelser. Ole Knudsen opfordrede medarbejderne til at søge timerne, og samtidig blev lederen orienteret om den bindende aftale, der siger, at deltidsansatte har krav på at blive tilbudt de ledige timer. Det endte med, at de ansatte, som ønskede at komme op i tid, fik fordelt timerne fra to af de ledige stillinger.

En af dem, der nu er kommet op på 35 timer, er 27-årige Søren Møller Jeppesen. Hans vigtigste begrundelse for at søge flere timer var, at han havde brug for en højere indtægt.

– Det er jo ikke nogen fed check, man hæver på 30 timer. Nu har vi fået børn, og så følger der jo nogle flere udgifter med. Så jeg kan godt mærke, at det gør en væsentlig forskel med de 20 timer ekstra om måneden, siger han.

### Bider sig fast

Sager som denne – om deltidsansatte, der får flere timer – hører desværre til sjældenhederne, fortæller faglig konsulent i Socialpædagogerne Øst-

jylland, Poul Erik Thomsen. Det kan ifølge ham bunde i, at mange afholder sig fra overhovedet at søge om det for ikke at blive anset som krævende eller besværlige – eller fordi de slet og ret ikke kender til deres rettigheder. Der er også ledere, der enten ikke kender til reglen om retten til flere timer eller synes, at det er vanskeligt at følge den – og derfor bliver den ikke håndhævet.

Ifølge Poul Erik Thomsen er det af den grund afgørende, at tillidsrepræsentanterne er klædt rigtigt på til at tage kampene ude på arbejdspladserne – ligesom Ole Knudsen har gjort det.

– I den her sag har det betydet alt, at der er en vedholdende tillidsrepræsentant, som har bidt sig fast og er blevet ved med at tage problematikken op over for ledelsen, lyder det.

### Starter forfra

Netop som vinden var begyndt at vende til fordel for de deltidsansatte på Vintervej i Aarhus, blev situationen pludselig vendt på hovedet som følge af nogle nye omstændigheder. Ledelsen på stedet blev skiftet ud, og stedets budgetter blev reguleret. Ifølge Ole Knudsen har de to ting sat diskussionen om deltid til fuldtid på Vintervej tilbage til start.

– Lige nu er der nogle ubesatte stillinger, men den nye leder på stedet mener ikke, at vagtplanen kan holde til at fordele timerne til de deltidsansatte. Vi har ellers et par stykker, som udtrykkeligt har ønsket at komme op i tid, siger Ole Knudsen.

Kredsen og tillidsrepræsentanten er ved at undersøge, hvordan medarbejderne kan sikres deres ret til flere timer. Men ifølge Vintervejs nye leder, Helga Breinholt, er det slet ikke en mulighed i øjeblikket. Hun kender godt aftalen om, at de ansatte har ret til at komme op i tid, hvis der er ledige timer. Hun følger også reglen, når det er muligt, men det er ikke altid, det kan lade sig gøre, mener hun.

– Vi har to på 30 timer, som har sagt op. Men hvis jeg sløjfer den ene 30-timers stilling for at lade andre komme op i tid, så mangler jeg en person i vagtplanen. Så selvom jeg meget gerne vil imødekomme medarbejdernes ønsker, så kan det ikke gå op denne gang, siger hun.

Konsekvensen af færre hænder vil være, at der mangler medarbejdere i spidsbelastningsperioderne, som er morgen og aften. Det vil gå ud over medarbejderne, som vil være nødt til at løbe hurtigere for at følge med, forklarer hun.

Hun er klar over, at en deltidsløn kan være vanskelig at leve for, men pointerer, at der er god mulighed for at supplere op med vikartimer, hvis arbejdstidsreglerne tillader det.

For Ole Knudsen er det enormt frustrerende, at medlemmerne ikke kan komme igennem med deres ønsker, når de nu ellers har reglerne på deres side.

– Det sværeste for mig personligt i den her sag er at opleve, at kollegerne ikke får det, som burde være deres ret. Det er enormt utilfredsstillende, når det ikke kan lade sig gøre. Men når det så lykkes, er det jo en fantastisk følelse, siger han. ■

## ARBEJDSSTID

Det står sort på hvidt i overenskomsten, at arbejdsgiver er forpligtet til at udbyde ledige timer til deltidsansatte. Så lederne har jo et ansvar for, at den aftale bliver efterlevet

Verne Pedersen, næstformand, Socialpædagogerne

# Deltid handler også om ligestilling

Det er primært kvinder, der går på deltid. Det har konsekvenser for deres faglige udviklingsmuligheder, deres livsindkomst og deres uafhængighed. Derfor er deltid i høj grad et ligestillingspørgsmål, siger Socialpædagogernes næstformand

Af Malene Dreyer, mad@sl.dk

Foto: Ricky John Molloy

Det er kvinder, der i overvejende grad er på deltid – og derfor rammer deltidsproblematikken lige ned i ligestillingsdebatten. Det mener Verne Pedersen, næstformand hos Socialpædagogerne. Vi har bedt hende om at uddybe:

*Hvorfor er deltidsproblematikken et ligestillingsproblem?*

– Fordi det helt overvejende er kvinder, som er på deltid. Derfor er der langt flere kvinder end mænd, som har lavere løn og dårligere pension. I et livsperspektiv betyder det, at kvinder får en samlet lavere livsløn, og at kvinder i højere grad bliver afhængige af mandens indtægt. Deltid påvirker desuden arbejdslivet – det er sværere at udvikle sig fagligt og udvikle relationer til kolleger, og det giver dermed et dårligere indhold i arbejdslivet.

*Det kan vel også ramme mænd?*

– Ja, for de mænd, der er på deltid, er problemerne de samme – det skal ikke underkendes. I alt er der bare langt flere kvinder, der rammes, fordi deltidsansættelser primært bruges i omsorgsfagene, hvor der er massivt flere kvinder ansat. Derfor bliver det et ligestillingsproblem i et samfundsperspektiv.

– Der er en sammenhæng mellem lav løn, og hvem der går hjemme. En kvinde på deltid tjener typisk mindre end sin mand, og derfor er det ofte billigere for familien, at det er kvinden, der går på barsel osv. Dermed er deltidsansættelserne med til at fastholde kvinder og mænd i nogle traditionelle kønsroller, hvor det er kvinden, som har ansvaret for at få familielivet til at hænge sam-

men. Det er kvinden, der passer børnene, når de er syge, tager omsorgsdage og går ned i tid.

*Hvorfor skal Socialpædagogerne blande sig i, hvordan familierne indretter sig derhjemme?*

– Vi skal heller ikke bestemme, om kvinder skal have deltid eller fuldtid. Men vi skal være med til at sikre, at rammerne for et oprigtigt frit valg er til stede. Vi kan se, at rigtig mange kvinder ønsker fuldtid, men ikke kan få det, fordi stillingerne ikke udbydes. Det er et problem.

*Deltid er dobbelt så udbredt blandt kvindelige socialpædagoger som blandt mandlige – hvorfor?*

– Det er en vane. Vi tager for givet, at mænd arbejder på fuldtid, mens vi har vænnet os til at acceptere, at mange kvinder må nøjes med et deltidsjob. Den var ikke gået hos fx Politiet. Det er også et offentligt arbejdsområde med døgnbemanding og spidsbelastning, men det er bare mandedomineret.

*Hvem har ansvaret?*

– Det står sort på hvidt i overenskomsten, at arbejdsgiver er forpligtet til at udbyde ledige timer til deltidsansatte. Så lederne har jo et ansvar for, at den aftale bliver efterlevet. Jeg ved godt, at nogle ledere oplever, at det kan være svært at få puslespillet til at gå op. Men det betyder jo ikke, at man ikke skal overholde aftalerne. Desuden har kommunerne ansvaret for, at rammerne er sådan, at aftalen kan overholdes.

*Hvad gør Socialpædagogerne?*

Socialpædagogerne rejser emnet nu igen til overenskomstforhandlingerne. Derudover skal vi have bevågenhed på området blandt medlemmer, tillidsvalgte og ledere. Man kan fx have arbejdstid som et fast punkt på den årlige MUS. Det skaber rum for, at man kan fremsætte ønske om at gå op i tid. Og det medvirker til at forpligte lederen på sit ansvar. Jeg vil opfordre medlemmer, der ønsker at gå op i tid, til at forfølge sagen og tage det op med deres tillidsrepræsentant. Og så vil jeg opfordre tillidsrepræsentanterne til at tage problematikken op i deres MED-udvalg, så vi kan få lavet retningslinjer for praksis og få bevågenhed på emnet. ■



## LYKKELIGA



# Når lykken findes i en håndboldhal

**Håndboldligaen Lykkelige for børn med udviklingshæmning trækker de næste tre år i spillertrøjer med teksten 'Socialpædagerne' på maven. Socialpædagerne vil som ligasponsor sikre børnene leg og fællesskab, forklarer forbundsformanden**

Af Lea Holtze, lhea@sl.dk  
Foto: Tao Lytzen

**J**akob, Miriam og de 38 andre lykkebørn løber med frydefulde grin, hånd i hånd op ad den røde løber og gennem en portal af vejende flag og hujende forældre.

– Vi tager lige en sejrstur mere, råber børnenes træner, den tidligere landsholdsspiller Rikke Nielsen, og vinker børnene ned til løberens start.

Det er mandag aften i Gistrup Hallen lidt uden for Aalborg, og der er træning for Lykkeligas største hold for børn med udviklingshæmning, Aalborg Kidz. Men det er ikke en helt almindelig mandag. For nede for enden af løberen står Socialpædagogernes formand, Benny Andersen, med nogle ganske særlige spillertrøjer til holdet med teksten 'Socialpædagerne' og 'Lykkelige' på maven.

Socialpædagerne har som de allerførste indgået en treårig sponsoraftale med Lykkelige. Ligaen har på halvandet år etableret frivillige sportshold i 25 kommuner. Med Socialpædagogernes 39.000 medlemmer i ryggen er håbet at udbrede Lykkelige endnu mere, fortæller Benny Andersen.

– Lykkeligeaen er i mine øjne et enestående eksempel på, hvordan frivillige kan bidrage til at skabe et bedre samfund for de borgere, som vores medlemmer arbejder med. Derfor passer det godt ind i Socialpædagogernes arbejde, hvor vi hjælper med at give alle børn mulighed for



Den anden dag sagde Miriam: 'Mor, jeg ved godt, at jeg er et lykkebarn, men det er alle de andre børn på holdet jo også'. Så på den måde ved hun godt, at hun er en del af et fællesskab. Det betyder meget for hende

Dorte Rasmussen, mor til Miriam

sjov, leg og fællesskab. Handicap eller ej, siger Benny Andersen.

### Handicap skudt til hjørne

Når Lykkebørnene, som børnene bliver kaldt, kommer hjem fra skole, er der nemlig typisk ikke lige nogen, der ringer og spørger, om de kan lege. Det er virkeligheden for mange børn med et udviklingshandicap. Og livet som forældre til disse børn er ofte fyldt med specialpædagogik, møder med kommunen og undrende blikke på gaden.

Men når Jakob, Miriam og de andre børn træder ind i hallen i Gistrup, og Rikke Nielsen slipper boldene ud af nettet, tager dommerfløjten i munden og fyrer op for musikken, så åbner der sig en helt anden verden for dem, fortæller Per Nielsen, der er far til Jakob.

– Her er der fokus på klubånden, og Jakob kan være et sportsmenneske. Ikke et handicappet barn. Her kan han spille håndbold med de andre børn, de kan sætte sig i cafeteriet bagefter og

komme ud til kamp, siger han og må hæve stemmen for at overdøve lyden af driblende bolde.

– Jakob bliver mødt på lige fod med alle andre, og det betyder ingenting, hvilket handicap han har med sig. Her er fællesskabet i fokus, siger Per Nielsen, der gerne kører de 50 km fra hjemmet i Aars hver mandag, for at sønnen kan komme til håndboldtræning.

### Spred lykken ud

Jakob, der har Downs syndrom, har spillet på holdet, siden Lykkeliga-projektet startede for halvandet år siden. Rikke Nielsen tog initiativ til det, da hendes egen datter Magda, som også har Downs syndrom, var syv år – for Magda skulle bare have mulighed for at spille håndbold og være en del af et foreningsliv, ligesom Rikke Nielsen selv havde været.

Rikke Nielsen tror på, at en sponsoraftale med Socialpædagogerne vil skabe muligheder for endnu flere børn med et udviklingshandicap.





– Et liv med udviklingshandicap er ofte fyldt med begrænsninger. Vi vil bringe mere lykke og flere positive oplevelser ind i livet for udviklingshandicappede børn og deres familier. Vi er så godt i gang heroppe i Gistrup Hallen. Og den succes skal sprede sig, så vi kan inspirere og give mange

flere børn oplevelser, som rækker langt uden for håndboldbanen, siger hun.

### Alle er lykkebørn

Lykkeligaen, der allerede er godt i gang med at sprede sig ud over hele landet, er intet mindre end en 'fantastisk' bevægelse, mener Dorte Rasmussen, der er her med sin datter Miriam. Miriam har også været på Lykkeliga-holdet i Aalborg siden projektets begyndelse. Og Miriam vokser for hver træningsgang, hvor der bliver uddelt high fives og krammere mellem styrkeøvelser og træning af forsvar og angreb, fortæller Dorte Rasmussen.

– Man kan se en udvikling – ikke kun med Miriam, men med alle børnene, der måske ikke engang kunne gribe en bold, da de kom første gang. Jeg bliver rørt, det gør jeg, siger hun.

Desuden mærker børnene, at de er en del af et hold, understreger Dorte Rasmussen.

– Den anden dag sagde Miriam: 'Mor, jeg ved godt, at jeg er et lykkebarn, men det er alle de andre børn på holdet jo også'. Så på den måde ved hun godt, at hun er en del af et fællesskab. Det betyder meget for hende. Hun er jublende lykkelig, når hun skal til håndbold, siger hun. ■

### Lykkeligaen over hele landet

Lykkeliga er et landsdækkende håndboldprojekt for børn med udviklingshæmning. Det er den tidligere håndboldlandsholdsspiller Rikke Nielsen, der er idékvinden bag projektet. Tanken med projektet er at gøre børn med et udviklingshandicap til topscorere, holdspillere og sportsstjerner i et positivt fællesskab.

Projektet startede i Aalborg og har spredt sig til 25 kommuner i Danmark – senest startede et hold op i Kolding den 10. januar. Den 9. juni mødes Lykkeliga-hold fra hele Danmark til LykkeCup i Gigantium Aalborg.

Læs mere på [www.lykkeliga.dk](http://www.lykkeliga.dk)

## YTRINGSFRIHED

Det er noget v<sup>å</sup>s at hævde, at loyalitet er det samme som at være enig i alting  
Peter Kristensen, kredsformand, Socialpædagogerne Nordjylland

# Mange får hug for at ytre sig kritisk

**En undersøgelse blandt socialpædagoger i Kreds Nordjylland viser, at en betydelig andel har oplevet negative konsekvenser ved at ytre sig kritisk om forhold på arbejdspladsen. Der er behov for en kulturændring, siger kredsformand Peter Kristensen**

Af Kit Lindhardt, klt@sl.dk

**E**t forringet psykisk arbejdsmiljø eller et dårligere forhold til ledelsen er nogle af de negative konsekvenser, som socialpædagoger oplever, når de ytrer sig om kritisable forhold på deres arbejdsplads.

Det viser en undersøgelse, som Socialpædagogerne Nordjylland har foretaget blandt 498 medlemmer. Over halvdelen af dem, der har oplevet kritisable forhold og ytret sig om dem til kolleger, ledere, fagforening eller pressen, oplevede, at det fik forskellige negative konsekvenser for dem.

Det er kommet bag på kredsformand i Socialpædagogerne Nordjylland, Peter Kristensen, at problemets omfang er så stort, som undersøgelsen viser.

– Det er voldsomt, at så mange oplever de negative konsekvenser. Det giver jo et kæmpe problem. For det første er det krænkende at være medarbejder i et system, der ikke vil lytte til, hvad man mener. For det andet er vi som faggruppe ofte et socialpolitisk talerør for de borgere, vi arbejder med.

Hvis vi ikke tør ytre os på deres vegne, så er de altså ilde stedt, siger Peter Kristensen.

## Trusler og advarsler

Deltagerne i undersøgelsen har haft mulighed for at uddybe deres svar og sætte nogle ord på deres oplevelser. 'Jeg fik at vide, at jeg godt måtte finde et andet job, hvis jeg ikke var tilfreds, hvor jeg var', skriver et af medlemmerne. En anden har fået at vide, at 'det skulle jeg under ingen omstændigheder bryde min hjerne med. Kunne jeg ikke finde ud af det, skulle lederen nok sørge for, at jeg blev forflyttet.' En tredje fortæller, at 'jeg fik at vide, at jeg skulle være loyal over for forvaltningen og politikerne, da dette forventes af en leder'.

Kredsformand Peter Kristensen har flere gange hørt, at netop kravet om loyalitet bliver brugt til at feje kritik af bordet.

– Det er helt ude i hampen. Det kan aldrig være illoyalt at forholde sig til sin arbejdsplads. Vi siger altid, at loyalitet og ærlighed hænger uløseligt sammen. Hvis man ikke tør være ærlig omkring det, man ser på sin arbejdsplads, så mener jeg, at man er illoyal. Det er noget v<sup>å</sup>s at hævde, at loyalitet er det samme som at være enig i alting, siger han.

## Kulturen skal ændres

I Nordjylland vil man tage undersøgelsen med på turné rundt i kommunernes forvaltninger for at få sat spot på retten til at ytre sig.

– Vi vil gerne opfordre medlemmerne til at fortælle os om deres oplevelser, så de ikke står alene. Sammen skal vi have ændret den usunde kultur, der

åbenbart hersker mange steder. Det bliver et langt, sejt træk, men det er vigtigt, at vi kommer i gang nu, siger Peter Kristensen.

Både han og forbundsformand Benny Andersen vil opfordre tillidsrepræsentanter, ledere og arbejdsmiljørepræsentanter til at tage ytringsfriheden op på arbejdspladsen og sætte problemet på dagsordenen i kommunernes samarbejdsudvalg for at sætte skub i en kulturændring.

– Undersøgelsens resultater tyder på, at der mange steder ikke er en kultur, hvor det er i orden at sige til og fra som medarbejder. Det kan ingen

være tjent med. Vi skal som fagpersoner selvfølgelig kunne være trygge ved at tage bladet fra munden, hvis vi ser noget, der burde være anderledes. Det skylder vi de borgere, vi arbejder med, og det må også være i kommunens interesse, lyder det fra Benny Andersen.

En tidligere undersøgelse blandt knap 1.400 socialpædagoger i 2014 viste, at 60 pct. af dem, der havde haft lyst til at ytre sig om kritisable forhold, undlod at gøre det af frygt for negative konsekvenser. ■

Læs mere om undersøgelsen via [www.kortlink.dk/sq79](http://www.kortlink.dk/sq79)

## Sådan ytrer du dig bedst

Du har ret til at deltage i den offentlige debat og ytre dig kritisk om din arbejdsplads. Men husk følgende regler:

- Du skal gøre det klart, at du udtaler dig som privatperson.
- Du må ikke bryde din tavshedspligt.
- Hvis du kommer med faktuelle oplysninger, skal de være korrekte.
- Du må ikke være urimeligt grov i din udtryksform.

Kilde: Justitsministeriet.

## Fakta om undersøgelsen

Af de 498 socialpædagoger, der har deltaget i undersøgelsen, svarede næsten seks ud af ti, at de har oplevet kritisable forhold, som de mener, at offentligheden burde kende til. Langt de fleste af dem valgte at ytre sig. De fleste tog det enten op med kolleger eller nærmeste leder. 3 pct. brugte pressen eller sociale medier.



## STUDIESTART

# Klar, parat, start...

## 1. 2. 3. 4.

Første del af det grundfaglige år: Introduktion til studiet og til praksis og forberedelse til det første praktikforløb fordelt på tre moduler.

Anden del af det grundfaglige år: Syv ugers (ulønnet) praktik og to moduler med prøve i 1. kompetencemål og tildeling af specialiseringen: Skal du specialisere dig i dagtilbudspædagogik (0-5-årige), skole- og fritidspædagogik (6-18-årige) eller social- og specialpædagogik?

I løbet af dette semester starter du på din specialisering, og du har bl.a. et modul, der forbereder dig på den seks måneder lange anden praktik (med praktikløn), der ligesom de to næste ligger inden for din specialiseringsgrad – og som altså starter i dette semester.

Anden praktik fortsætter – men har du spørgsmål eller problemer med praktikken? Så er PLS klar med vejledning og hjælp, ligesom du hos Socialpædagogerne kan trække på rådgivning fra forbundets tillidsrepræsentanter og kredskontorer.

Du kan melde dig ind i PLS fra dag ét på uddannelsen – det er der 8.000 andre pædagogstuderende, der er allerede har gjort. Det giver en række konkrete fordele. Fx kan du allerede på første semester deltage i en af PLS' to årlige kursusweekender, hvor der både fokus på pædagogfaglige temaer og masser af fællesskab. Og det er helt gratis: ophold, forplejning og rejsen bliver betalt.

Du får som PLS-medlem også tilsendt de to fagblade Børn og Unge og Socialpædagogen og får adgang til diverse arrangementer i de to forbund. Efter en måneds medlemsskab har du ret til juridisk bistand i forbindelse med eventuelle problemer på studiet.

Er du forsikret? Eller skal du drage fordel af den studieforsikring, du kan tegne via dit PLS-medlemskab? Du kan få både en indboforsikring inkl. elektronikdækning, en rejseforsikring med afbestillingsdækning og en ulykkesforsikring til en god pris.

Hvor skal du egentlig bo, når du er færdiguddannet? Som medlem af PLS har du fortrinsret til at blive skrevet på venteliste til Pædagogernes Pensionskasses (PBU) lejeboliger i en række byer over hele landet.

Styr på lønnen i praktikken? Ellers besøg den side på sl.dk, hvor Socialpædagogernes lønkonsulenter giver en overblik over lønsatser og regler for studerende i lønnet praktik.

Hvis du har valgt social- og specialpædagogik, er der masser af faglige vitaminer at hente hos Socialpædagogerne: Foruden fagbladet kan du bruge forbundets vidensbank, gratis abonnere på nyhedsbreve med både fagpolitisk og pædagogfagligt stof, ligesom du kan deltage i forbundets faglige selskaber, temamøder og konferencer.

Skulle det ske, at du ikke får godkendt din praktik, kan du få støtte fra PLS til at gennemgå dine rettigheder og sikre, at alt det formelle er overholdt.

Du er nu halvvejs i din uddannelse. Husk at melde dig ind i a-kassen senest et kalenderår, før du er færdig – så er du dagpengeberettiget med det samme. Er du under 30 år, er det gratis, hvis du er medlem af PLS – er du over 30 kan du få en betydelig rabat i forhold til den ordinære pris.

**VELKOMMEN PÅ PÆDAGOGSTUDIET**

– Danmarks største uddannelse, som hvert år tiltrækker omkring 5.000 studerende! Forude venter syv semestre med bøger og teori, gruppe- og projektarbejde – og ikke mindst praktikperioderne, hvor du kommer til at arbejde med de mennesker, det hele handler om: børnene, de unge, borgerne.

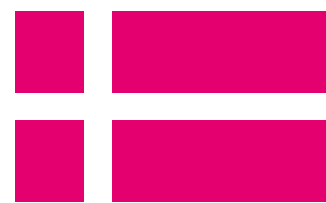
Her kan du se uddannelsens forløb i hovedpunkter – og se hvordan Pædagogstuderendes Landssammenslutning (PLS) og Socialpædagogerne i løbet af uddannelsen kan tilbyde faglig støtte, vejledning, udvikling og fællesskab.

På uddannelsen skal du også op til en række prøver. Disse er ikke beskrevet her, men du kan læse om dem under kapitel 3 i 'Bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog' via [www.kortlink.dk/rf34](http://www.kortlink.dk/rf34)

5.

6.

7.



På dette semester har du et tværprofessionelt modul og et modul med et valgfrit kompetenceområde – og sidst i semesteret starter den tredje og seks måneder lange (lønnede) praktik.

Den tredje praktik fortsætter og efterfølges af et valgfrit kompetenceområde.

Afslutningen nærmer sig – bachelorprojektet skal skrives: Her ligger bl.a. den fjerde og sidste praktik (der er på tre uger og er ulønnet), så du på den måde kan få praksis med ind i dit store afsluttende projekt.

Tillykke med uddannelsen. Og velkommen på arbejdsmarkedet!

Så høj er prakticlønnen altså heller ikke. Brug muligheden for rabatter på alt fra cykler og mobiltelefoner til rejser og benzin gennem det LO Plus-kort, du kan få via PLS og Socialpædagogerne. På samme måde er der penge at spare på et medlemskab af Forbrugsforeningen, som du også har adgang til.

Begynd for alvor at tænke over bacheloropgaven. Og har du brug for mere viden og inspiration? Tag en tur i Socialpædagogernes vidensbank, hvor du finder både teoretisk, forskningsbaseret viden og erfaringer og evalueringer ude fra praksis.

Du kan finde inspiration i Opgavesamlingen, som er Danmarks eneste frit tilgængelige samling af opgaver fra pædagogstudiet og som drives af PLS.

**KOM VIDERE**

Nu kan du blive fuldt medlem af Socialpædagogerne og fra dag ét få hjælp fra fx forbundets jobkonsulenter, som dækker hele landet og kan hjælpe dig, når du skal have dit første job. For de kender både faget og det pædagogiske arbejdsmarked indgående.

Find links og læs mere om de forskellige tilbud og muligheder på [www.pls.dk](http://www.pls.dk) og [www.sl.dk](http://www.sl.dk)

**SOCIALPÆDAGOGERNE**

## STUDIESTART

Vi skal være dem, der kommer med ny og vigtig viden. Vi skal være dem, der tør være kritiske, og vi skal være dem, der kommer med fornyet energi til vores stolte profession. Det er os, der er fremtidens stolte pædagoger

Ditte Samuelsen, faglig sekretær, PLS

# Velkommen på pædagoguddannelsen



Af Ditte Samuelsen

**K**ære pædagogstuderende, velkommen på pædagoguddannelsen. Velkommen på Danmarks vigtigste uddannelse. Du har valgt at uddanne dig til at kunne varetage en af samfundets vigtigste opgaver. Uanset om du i sidste ende bliver specialiseret inden for dagtilbud, skole/fritid eller social/specialområdet, så skal du ud og gøre en forskel i alle samfundslag. Der er brug for dig både i toppen og i bunden, og det kræver noget af dig at opnå den viden, det kræver at kunne begå sig hen over hele paletten af opgaver, en pædagog skal kunne håndtere.

Du skal igennem din uddannelse tilegne dig så meget viden som overhovedet muligt. Det skal du ikke kun på studiet sammen med dine undervisere og medstuderende, men også på egen hånd. Pædagoguddannelsen får i disse tider skarp kritik for den dalende kvalitet, for de få undervisningstimer, for det lave faglige niveau og ikke mindst for den faldende studieintensitet.

Du tager altså fejl, hvis du tænker, at det bliver *piece of cake*. Du får ikke den uddannelse, det pædagogiske område har brug for, alene på dit uddannelsessted.

Det kræver noget at blive en dygtig pædagog i uddannelsesrammer, hvor der år for år bliver skåret på økonomien. Regeringen har igen i år vedtaget en finanslov, der indeholder 2 pct.-nedsættelser på hele uddannelsesområdet. Samlet set skal der alene på pædagoguddannelsen spares over 180 mio. kr. frem mod 2021. De penge kunne bruges på at sikre flere undervisningstimer, give mere forberedelsestid til underviserne og til

at gøre en massiv indsats for at få kvaliteten på uddannelsen op igen.

Undersøgelser viser, at noget af det, der fungerer bedst på pædagoguddannelsen, er det sociale. En vigtig del af den pædagogiske faglighed er fællesskaber, og jeg kan garantere dig, at du de næste tre et halvt år aldrig kommer til at være alene.

Du skal ikke være i tvivl om, at de mennesker, du møder på din vej gennem uddannelsen, ønsker det bedste for dig. Det gælder også, når du skal i praktik. Pædagogstuderende skal være alt andet end bare billig arbejdskraft. Vi skal være dem, der kommer med ny og vigtig viden. Vi skal være dem, der tør være kritiske, og vi skal være dem, der kommer med fornyet energi til vores stolte profession. Det er os, der er fremtidens stolte pædagoger.

PLS er de pædagogstuderendes fagforening og studieorganisation, og er du medlem, vil du kunne supplere, udvide og målrette din faglighed sammen med os. Du kan deltage i faglige og relevante arrangementer på dit studiested, du kan deltage i workshops og aktivaftener, og du kan som medlem af PLS deltage i arrangementer hos både Socialpædagogerne og i BUPL.

I PLS afholder vi kursusweekend to gange årligt. Det er gratis for vores medlemmer at deltage, og vi dækker udgifterne til transport, kost og logi. Næste kursusweekend er den 9.-11. marts. Kurset består af forskellige kursuslinjer og har fokus på pædagogikkens kreative og faglige fællesskaber. Formålet er at bidrage til den kreative dannelse på pædagoguddannelsen. Der åbnes for tilmeldinger til kursusweekenden ca. en måned før; følg med på vores facebook og hjemmeside. ■

*Ditte Samuelsen er faglig sekretær i Pædagogstuderendes Landssammenslutning, PLS. Læs mere om PLS og meld dig ind på [www.pls.dk](http://www.pls.dk)*

## STUDIESTART

Det er helt sikkert på tide, at det fra politisk side også erkendes, at kvaliteten på pædagoguddannelsen er afgørende for hele samfundet

Marie Sonne, næstformand, Socialpædagogerne

## Plads til forbedringer

De fleste nye studerende er tilfredse med det faglige niveau på pædagoguddannelsen, viser ny evaluering. Men det kan gøres meget bedre, mener både de studerende og Socialpædagogerne

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Når tre ud af fire synes, at det faglige niveau i starten af den nye pædagoguddannelse er fint eller højere, end de forventede, lyder det jo godt. Men når hver femte samtidig synes, at uddannelsen er for slap og ikke har et højt nok fagligt niveau, skal der gøres noget. Det mener både Pædagogstuderendes Lands sammenslutning, PLS, og Socialpædagogerne.

Det er Danmarks Evalueringsinstitut, EVA, der har spurgt de studerende, der startede på pædagoguddannelsen i 2016, hvordan de vurderer den første tid på uddannelsen. Evalueringen har altså fokus på den første del af uddannelsen, som er et grundforløb, hvorefter de studerende vælger sig ind på en specialisering som fx socialpædagog.

Og her svarer 21 pct. efter det første halve år på uddannelsen, at studiet er mindre krævende end forventet, mens 27 og 47 pct. mener, at det henholdsvis er som forventet eller mere krævende end forventet.

– Uddannelsen kan og skal selvfølgelig udvikles og blive bedre – det skylder vi de børn, unge, udsatte og handicappede

borgere, der har behov for solid pædagogisk faglighed, mener Marie Sonne, næstformand hos Socialpædagogerne.

– Når hver femte studerende i den nye evaluering af det første halvår på pædagoguddannelse siger, at uddannelsen er mindre krævende, end de havde forventet, må det selvfølgelig mane til eftertanke ude på uddannelsesstederne. Og samlet set siger evalueringen noget om den udfordring, landets største uddannelse står med, siger Marie Sonne.

### PLS: Frit fald

Langt hårdere er tonen fra PLS. Her siger faglig sekretær Ditte Samuelsen om tilstandene på pædagoguddannelsen, at 'det er ikke bare opstartsproblemer – den er helt gal'.

Hun peger på, at undersøgelsen i PLS' optik tyder på, at 'kvaliteten på pædagoguddannelsen er i frit fald':

– Pædagoguddannelsen er underfinansieret og dårligt struktureret, og vi mener, at uddannelses- og forskningsminister Søren Pind straks må skride til handling. Vi kan ikke vente til 2020 med at evaluere uddannelsen, og vi kan heller ikke bare stå på sidelinjen og se til, mens der kommer flere kvalitetsforringende nedskæringer. Ministeren har nedsat en følgegruppe til at sikre kvaliteten – men det er ikke godt nok, og det er alt for sent. Der skal investeres i pædagoguddannelsen – ikke skæres, siger hun.

Ditte Samuelsen peger på, at det er et spørgsmål om brede hensyn:

– Det er i samfundets interesse, at kvaliteten på pædagog-

uddannelsen styrkes markant. Det er vigtigt, at vi har veluddannede pædagoger til at sikre kernevelfærden, siger hun.

### En sammensat skare

Hos Socialpædagogerne hæfter Marie Sonne sig ved, at det i evalueringen først og fremmest er den gruppe studerende, der er startet på pædagoguddannelsen med en studentereksamen med et snit på over 4, der har en oplevelse af lave krav i det første halve år, mens hele 47 pct. som nævnt finder studiet mere krævende, end de havde regnet med.

– Det siger noget om, at netop pædagoguddannelsen har en meget sammensat skare af studerende med en række forskellige baggrunde – fx har nogle erhvervs erfaring som medhjælpere, andre har ikke – og at der er en stor aldersspredning blandt de studerende.

Det er en kæmpe gevinst rent menneskeligt og en mangfoldighed, vi skal værne om. For den sikrer, at vi på den anden side af uddannelsen kommer til at stå med en solidt funderet gruppe pædagoger, der kan løfte de mange og meget forskellige pædagogiske opgaver, siger Marie Sonne.

### Politisk medvind, tak

Hun peger på, at evalueringen viser, at der er behov for at se på de studieforberedende indsatser og den støtte, den enkelte studerende kan få i forbindelse med studiestarten, ligesom det fortsat er strengt nødvendigt at se på rammerne på uddannelsen – fx når det gælder timetallet – og hele tiden have den faglige kvalitet og udvikling for øje.

– Det er helt sikkert på tide, at det fra politisk side også erkendes, at kvaliteten på pædagoguddannelsen er afgørende for hele samfundet – og at den erkendelse så også fører til, at man sikrer bedre rammer for uddannelserne, siger hun.

Samme signal kommer fra professionshøjskolernes formand, Stefan Hermann:

– Det ville være kærkomment, hvis også Christiansborg vil bidrage til deres del af ansvaret og rette op på den mangeårige underfinansiering, der har været på denne vigtige uddannelse. Pædagoguddannelsen er Danmarks største videregående uddannelse, men også en af de politisk mest forsømte, siger han. ■

Download EVA's evaluering via [www.kortlink.dk/sq4p](http://www.kortlink.dk/sq4p)

### Tal fra undersøgelsen

42 pct. af de studerende bruger 25 timer eller mindre ugentligt på uddannelsen.

25 pct. vurderer deres egen evne til at bruge studieteknikker som utilstrækkelige.

23 pct. oplever at mangle informationer om faglige rammer ved studiestart.

90 pct. oplever, at deres medstuderende i høj eller nogen grad er fagligt kompetente.

## FONDSSTØTTE

# En strand på Maldiverne er ikke lykken

**Socialpædagogen Henrik Lyngbye Pedersen er millionarving. For nogle af pengene har han oprettet en fond, som støtter projekter målrettet udsatte børn og unge. For ham er lykken nemlig ikke gods og guld, men at bidrage til et vigtigt formål**

Af Malene Dreyer, mad@sl.dk  
Foto: Ricky John Molloy

**B**ag det helt almindelige navn Henrik Lyngbye Pedersen gemmer sig en ikke helt almindelig mand. Han er både terapeut og investor, socialpædagog og fondsejer. Og så er han arving til en formue. Hans bedstefar var en af grundlæggerne af Novo Nordisk, og deraf kom-

mer pengene. En del af formuen har Henrik Lyngbye Pedersen brugt til at grundlægge Den sociale fond for børn og unge, som støtter projekter målrettet udsatte børn og unge. Fonden uddeler årligt knap 800.000 kr. til mindre projekter med et socialpædagogisk sigte.

Men hvad får en mangemillionær til at kaste sine penge efter udsatte børn og unge, når man kan leve et driverliv i sus og dus?

– Man bliver ikke glad af at ligge på en strand på Maldiverne. Jeg er humanist. Det, der betyder noget for mig, er relationerne til de mennesker, jeg holder af. Det næres jeg af. Det samme gælder jo udsatte børn og unge, de skal også næres af relationer til nogle, der holder af dem – men de er nødt til at *finde* nogen, der holder af dem, lyder svaret fra Henrik Lyngbye Pedersen.

## Rundet af hippietiden

Henrik er uddannet socialpædagog og voksede op i en kernefamilie, som ikke levede et rigmandsliv.

– Vi boede i et rækkehus, og der var masser af unger i kvarteret. Man omgikkes alle, og var der nogen på vejen, der havde brug for hjælp, tog man sig af dem, fortæller han.

Gennem sin opvækst lærte han at klare sig selv og tjene sine egne penge. Han er præget af 70'ernes hippieånd med, hvad det indebærer af fællesskabsfølelse og social bevidsthed, og boede i sin ungdom i kollektiver og kæmpede for Byggeren på Nørrebro.

– Da jeg kom til penge, opfattede jeg det som et 'add on' til min tilværelse – ikke som et fundament for den. Jeg ser det som en familiearv, som jeg forvalter, snarere end at det er min egen personlige formue. Pengene giver mig nogle muligheder, som andre ikke har, forklarer Henrik Lyngbye Pedersen.

## Den sårbare barndom

Interessen for de udsatte børn og unge blev grundlagt, da Henrik Pedersen som ung, nyuddannet socialpædagog arbejdede på en ungdomspension og siden på en heldagsskole og på et behandlingshjem. Han har også arbejdet som leder af en daghøjskole for socialt udsatte voksne. I dag er han forretningsmand og ejer flere virksomheder. Samtidig arbejder han også som familie- og paraterapeut.

– Gennem tiden har jeg lavet et hav af ting. Jeg har bl.a. været bådebygger og fåreavler og landmand. Men jeg har altid haft en drøm om at

## Den gode projekt-idé er vigtigst

Henrik Lyngbye Pedersen opfordrer Socialpædagogernes medlemmer til at søge fonden, hvis man har et godt bud på et projekt målrettet udsatte børn og unge.

– Man behøver ikke at have et færdigt projekt. Men hvis man har nogle tanker, ideer eller drømme, så er man velkommen til at henvende sig og høre, om det kunne være en god idé. Vi er en lille fond, og vi går ind for at udvikle tingene sammen, siger Henrik Lyngbye Pedersen.

Der er ikke stringente krav til ansøgerne, men det er en forudsætning, at fondsmidlerne går til det pædagogiske og udviklende og ikke til drift og lønkroner.

– Vi dækker ikke udgifter til noget, som det offentlige burde betale. Men hvis man er en institution eller privatperson, som har et specifikt projekt, man ikke kan få tilskud til i det offentlige, kan det være en mulig ansøgning, siger Henrik Pedersen.

På Den sociale fonds hjemmeside kan man læse mere om, hvordan man ansøger og finde eksempler på de projekter, fonden har støttet. Der er ansøgningsfrist to gange årligt: 1. april og 1. november.

Læs mere på [www.densocialefond.dk](http://www.densocialefond.dk)



bruge de penge, der er blevet mig givet, til noget, som står mit hjerte nær. Derfor oprettede jeg Den sociale fond. Man må tage et socialt ansvar. Jeg, som kan klare mig selv, kan bruge de penge, hvor de gør bedst gavn.

Grunden til, at det blev udsatte børn, der er fondens målgruppe, er bl.a. de erfaringer, Henrik har gjort sig fra sin terapeutiske praksis om den store betydning, barndommen har for menneskers liv.

– Jeg ville gerne lave et tiltag, der henvender sig til de mest udsatte. Der er meget fokus på syge børn – al respekt for det – men man glemmer de udsatte børn. Dem er der desværre mange af. Børn, som vokser op under kummerlige vilkår med alkohol, vold og psykisk sygdom eller under fattigdomsgrænsen. Børn, der udsættes for omsorgsvigt, siger Henrik Lyngbye Pedersen.

### Vi skal vide, hvad der virker

I den offentlige debat diskuteres det løbende, hvad samfundet får ud af de mange milliarder, som årligt bruges på det sociale område. De gode hensigter er der, men spørgsmålet er, hvad skal der til for at bryde den negative sociale arv, og hvad der virker, når man skal hjælpe udsatte

børn. Den debat er Henrik Lyngbye Pedersen også optaget af. Han mener, at nogle af svarene skal hentes ude blandt dem, der har kontakten til de udsatte børn og unge til hverdag, heriblandt socialpædagoger.

– Hvis vi skal vide, hvordan vi får resultater ud af de 15 mia., så skal vi have mange til at udtale sig og give deres bud. Det gælder bl.a. dem, der har et hjerte for at arbejde med de udsatte børn. Mange, der arbejder på feltet, har gode ideer til, hvordan man kan lave et pædagogisk udviklingsprojekt, der virker, men ofte har de stramme rammer, siger Henrik Pedersen.

Det er her, Den sociale fond kommer ind i billedet. Fonden støtter mindre projekter, som bidrager til at støtte udsatte børn og unge og som har et pædagogisk perspektiv, der rækker frem, så andre kan lære af erfaringerne. Fx har fonden støttet Fisker 18+, som er et frivilligt mentortilbud for udsatte unge mellem 18 og 24 år, der ønsker støtte til at tage de første skridt mod en ændret tilværelse. Fonden har også givet støtte til Defunk, som har hjulpet uledsagede flygtninge med at skabe netværk, og støttet behandling af kriminelle unge gennem organisationen Breathe Smart. ■

**ANSVAR** 'Jeg har altid haft en drøm om at bruge de penge, der er blevet mig givet, til noget, som står mit hjerte nær. Derfor oprettede jeg Den sociale fond. Man må tage et socialt ansvar. Jeg, som kan klare mig selv, kan bruge de penge, hvor de gør bedst gavn' fortæller Henrik Lyngbye Pedersen.

## EFTERLØN

# Skattefri udbetaling af efterlønsbidrag

Folketinget har vedtaget en lov som betyder, at man nu kan få ubetalt sit efterlønsbidrag skattefrit. Muligheden betyder samtidig, at man forlader efterlønsordningen permanent. Tænk dig godt om, inden du slår til, råder Socialpædagogernes a-kasse

Af Malene Dreyer, mad@sl.dk

**E**r du medlem af efterlønsordningen, skal du tage stilling til, om du vil træde ud af efterlønsordningen og få dit efterlønsbidrag udbetalt skattefrit. Muligheden gælder frem til juni 2018.

Hvor meget du kan få udbetalt, hvis du vælger at træde ud af efterlønsordningen, afhænger af, hvor længe du har betalt til ordningen. Hvis du været med siden 1999, er beløbet ca. 109.000 kr.

Normalt kan man også til enhver tid melde sig ud af efterlønsordningen, men så overføres dit beløb til en pensionsordning, og du bliver beskattet af udbetalingen. Så fordelene ved at sige ja til muligheden nu er, at du kan få hele det beløb, du har indbetalt til efterlønsordningen, udbetalt kontant og skattefrit her og nu.

## Tænk dig godt om

Om det kan svare sig for dig at forlade efterlønsordningen afhænger af dine personlige forhold. Både din alder, din pensionsopsparring og dine forestillinger om dit fremtidige arbejdsliv spiller ind. Man skal dog tænke sig godt om, inden man fristes til at få udbetalt pengene, råder a-kassen. For hvis du vælger at få udbetalt dit efterlønsbidrag kontant og skattefrit, fravælger du samtidig efterlønsordningen, og der er ingen fortrydelsesret.

– For mange af vores medlemmer vil det være en dårlig forretning at melde sig ud af efterlønsordningen. Hvis man melder sig ud, frasiger man sig

den såkaldte skattefri præmie på ca. 160.000 kr., der udbetales, hvis man arbejder til folkepensionsalderen. Så alene af den grund kan det betale sig at blive, siger Michael Madsen, formand for Socialpædagogernes a-kasse.

Ud over den skattefri præmie mister du selvsagt retten til at gå på efterløn. Derudover mister du også retten til et seniorjob (en kommunal ansættelse efter dagpengeretten udløber), da

den ret er knyttet til efterlønsordningen.

A-kassen sender i disse dage et brev direkte til alle medlemmer, der er omfattet af muligheden. Hvis du overvejer at benytte dig af muligheden for at få udbetalt dit efterlønsbidrag skattefrit, lyder rådet fra a-kassen, at du grundigt overvejer din situation, og at du, hvis du er i tvivl, kontakter a-kassen på dennes hotline på tlf. 7248 6070. ■

## Fordele og ulemper

### Ulemper ved at forlade ordningen:

- Du mister retten til at gå på efterløn
- Du mister retten til et seniorjob
- Du mister muligheden for at optjene skattefri præmie
- Du kan ikke fortryde dit valg. Melder du dig ud nu, kan du ikke komme ind i efterlønsordningen igen.

### Fordele ved at forlade ordningen:

- Du får hele det beløb, du har indbetalt til efterlønsordningen, udbetalt skattefrit og kontant her og nu.

## Netværket for pædagoger, der arbejder med døve holder afslutningskonference

Den 2. marts 2018 hos Socialpædagogerne, Brolæggerstræde 9, 1211 København K

Der afholdes en spændende temadag for dig, som arbejder med døve, tunghøre og ci-implanterede børn, unge og voksne med titlen 'Når tegnsproget ikke alene er svaret'. Oplæg v. Per Lorentzen, psykolog, lektor og forfatter, der belyser hvilke dilemmaer, der opstår i mødet mellem de professionelle og det enkelte menneske. Oplæg v. Maria Ventegodt Liisberg, ligebehandlingschef, jurist og ph.d. i menneskerettigheder og handicap ved institut for menneskerettigheder. Maria beskæftiger sig med retten til et sprog, på trods af handicap. En praksisfortælling v. Rikke Hansen, om at være født døv og vokse op i en tid præget af store teknologiske forandringer på døveområdet

**Tilmeldingsfrist: 16. februar 2018**

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

## DOBBELTDIAGNOSE

# Udspil: Én indgang til behandling

**Regeringen vil samle ansvaret for behandling af mennesker med dobbeltdiagnoser. God idé, lyder det fra Socialpædagogerne**

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

**D**esværre – du bliver nødt til at få styr på dit misbrug, før du kan blive indlagt på psykiatrisk afdeling.

Sådan lyder beskeden indimellem til mennesker, der både har alvorlige psykiske lidelser og et misbrug – og ofte oplever at blive kasterbold mellem

henholdsvis den kommunale misbrugsbehandling og den regionale psykiatri.

Men fremover skal der sikres bedre sammenhæng i behandlingen af mennesker med dobbeltdiagnoser, lyder det i et nyt sundhedsudspil fra regeringen, 'Sundhed, hvor du er'. Med udspillet lægger sundhedsminister Ellen Trane Nørby (V) op til at ændre den gældende fordeling af ansvaret for misbrugsbehandlingen for mennesker med psykiske lidelser, så den fremover samles i regionalt regi, der i forvejen har ansvaret for behandlingen af mennesker med psykiske lidelser.

Formålet er at sikre en helhedsorienteret og sammenhæn-

gende behandling af høj kvalitet – og undgå, at de særligt udsatte borgere med dobbeltdiagnose bliver tabt mellem to stole i deres behandlingsforløb.

## Sammenhæng i indsats

Socialpædagogernes næstformand, Verne Pedersen, er positiv over for regeringens forslag om at placere ansvaret for behandling af mennesker med dobbeltdiagnoser ét sted.

– Det ligger tæt op ad det, vi har efterlyst længe. Vi ønsker netop, at der placeres et ansvar for behandlingen af denne gruppe mennesker, som ellers risikerer at blive sendt fra det ene sted til det andet, når de skal behandles for deres

misbrug og psykiske sygdom, siger hun.

Ved at placere ansvaret samlet i fx regionerne, sikrer man rammerne for at skabe mere sammenhængende indsatser, tilføjer Verne Pedersen.

– Det vigtigste er at sikre, at disse mennesker får det rigtige tilbud. Og ved at samle ansvaret for behandling ét sted, kan man i højere grad sikre sammenhæng og udvikle kvaliteten i arbejdet. Det er vigtige fokuspunkter for os, siger hun. ■

*Regeringens udspil rummer otte initiativer, der skal skabe et mere nært og sammenhængende sundhedsvæsen. Læs mere via [www.kortlink.dk/sm9c](http://www.kortlink.dk/sm9c)*

## UDBUD

# Velfærdsområdet – en særlig udfordring

**Når det handler om fx botilbud og ældrepleje, er der flere barrierer forbundet med at få private til at løse opgaverne, viser ny undersøgelse fra KL**

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

**M**ere end hver fjerde opgave i landets 98 kommuner bliver i dag udsat for konkurrence blandt private leverandører. Regeringen lægger op til, at endnu flere opgaver skal i udbud og vil bl.a. opstille

måltal for, hvor stor en del af de opgaver, der skal udbydes.

Men der er stor forskel på at sende snerydning eller affaldshåndtering i udbud i forhold til opgaver inden for fx det specialiserede område. Det viser en ny undersøgelse fra KL's nyhedsbrev, Momentum, baseret på en rundspørge blandt kommunaldirektører.

Her svarer syv ud af ti kommunaldirektører, at der er større barrierer forbundet med at samarbejde med private leverandører om opgaver på velfærdsområderne sammenlignet med opgaver på det tekniske område.

En udbudschef i Odense Kommune, Cecilie Førby,

forklarer det i nyhedsbrevet Momentum sådan her:

– Selve udbudsprocessen er ikke svær, men det er svært, fordi man ikke ved, hvordan man skal skrue en kontrakt sammen på de her områder. Særligt når det gælder længere forløb. For hvordan skal man følge op på den her type kontrakt, og hvordan måler man på succesraten?

## Handler mere om variation

I undersøgelsen giver flere af de adspurgte kommunaldirektører udtryk for, at der på velfærdsområdet er flere barrierer end på det tekniske område i form af fx større risiko for konkurser, et

umodent leverandørmarked og usikkerhed om gevinsterne. Så vil man konkurrenceudsætte på velfærdsområderne, skal man være ekstra grundig med, hvordan man beskriver kvalitetskravene – og hvordan man sikrer, at leverandørerne har den rigtige økonomi og de rette kompetencer og erfaringer for at kunne løse borgernære opgaver.

Ifølge undersøgelsen ser kommunaldirektørerne ikke kun på det økonomiske perspektiv, når det handler om udbud på velfærdsområdet. Her handler det i høj grad også om at sikre øget variation i kommunens udbud, nytænkning og innovation og øget brugertilfredshed. ■



## ARBEJDSMILJØ

# Stærkere TRIO med SPARK

**Bedre samarbejde og en mere handlekraftig TRIO er blandt de tilbagemeldinger, SPARK får i den første store evaluering af indsatsen**

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

**N**år ledere og medarbejdere har været igennem et SPARK-forløb, kommer de ud med ny viden og metoder til at igangsætte initiativer, der kan styrke det psykiske arbejdsmiljø på hele arbejdspladsen. Det viser en omfat-

tende evaluering af SPARK, som TeamArbejdsliv har lavet, skriver nyhedsbrevet Viden På Tværs.

Evalueringen viser, at 93 pct. af ledere og medarbejderrepræsentanter i TRIO/MED er tilfredse eller meget tilfredse med forløbet, og at ni ud af ti i høj grad eller meget høj grad vil anbefale SPARK til andre arbejdspladser.

SPARK blev etableret af KL og Forhandlingsfællesskabet som en del af overenskomstforliget i 2015 for at understøtte arbejdet for et godt psykisk arbejdsmiljø på kommunale arbejdspladser. Siden har mere end 200 arbejdspladser fra 80 kommuner fået støtte – og ifølge evalueringen

vil knap to tredjedele søge igen, hvis de får mulighed for det.

## Lokale kompetencer

Når SPARK-konsulenterne rykker ud på de kommunale arbejdspladser, har de først og fremmest fokus på at styrke handlekompetencen lokalt – og klæde MED og TRIO på med nye værktøjer, indsigter og metoder.

Og på det punkt er SPARK kommet i mål, viser evalueringen. Knap tre ud af fire af de adspurgte mener, at forløbet har styrket de samarbejdende organer og gjort, at ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter bedre forstår hinanden.

Et TRIO-medlem er i evalueringsrapporten citeret for at beskrive det sådan her: 'TRIO er blevet bevidst om, at det er vigtigt at arbejde sammen om en fælles opgave. Vi er også blevet yderligere opmærksomme på, hvor vigtigt arbejdsmiljøet er for medarbejderne og dermed for deres velvære.'

TeamArbejdslivs evaluering af SPARK bygger på spørgeskemaer til TRIO/MED på 64 arbejdspladser, casestudier af 13 arbejdspladser samt før og efter-målinger af det psykiske arbejdsmiljø på seks arbejdspladser. ■

Læs mere på [vpt.dk/spark](http://vpt.dk/spark)

## OMGANGSKREDS

# Unge finder venner på nettet

**Det kan være svært for unge med kognitive handicap at få venner, men her kan internettet være en hjælp. Et nyt forskningsprojekt undersøger, hvordan de unge kan bruge internettet til at skabe og fastholde flere sociale relationer**

Af Lea Holtze, lhe@sl.dk

**M**an ser det så tit: Unge mennesker, der sidder foran computeren eller med mobiltelefonen i hånden og zapper rundt. Men hvad laver de derude på det berømte internet?

Det ved forskere ganske meget om, når det kommer til unge generelt. Men når det specifikt gælder unge med kognitive handicap som fx udviklingshæmning, autisme eller ADHD, er de på bar bund. Det er et problem, mener et hold forskere fra Aalborg Universitet, som nu – i samarbejde med tre specialtilbud – vil råde bod på det.

– Der mangler grundlæggende viden om denne gruppes net-adfærd. Unge med intellektuelle handicap er ikke anderledes end andre unge, når det kommer til digitale medier.

De vil være med dér, hvor andre unge mennesker er. På de almindelige platforme som Facebook, YouTube, Minecraft, Snapchat osv., udtaler Anne Marie Kanstrup, som er profes-

sor ved Institut for Planlægning og leder af forskningsprojektet, i en pressemeddelelse.

Projektet, der støttes af Velux Fonden med godt fire mio. kr., skal i samarbejde med specialtilbuddenes pædagoger, lærere, ledere, de unge selv og deres forældre afdække, hvordan de unge gebærder sig på nettet, og hvilke net-behov, de har.

– Digitale teknologier giver en række muligheder for at støtte målgruppen i at udvikle og fastholde sociale fællesskaber, men vi ved meget lidt om, hvordan unge med kognitive handicap forstår og oplever digitale fællesskaber, og de unge og deres støttepersoner mangler både viden og strategier til digital trivsel, siger Anne Marie Kanstrup.

Mere præcist skal projektet munde ud i idéer og metoder til, hvordan de unge kan skabe flere og bedre sociale relationer ved hjælp af internettet. Det kunne fx være venskaber, der holdes ved lige via Facetime, eller forsøg på at samle unge, der interesserer sig for at spille Minecraft, i den virtuelle verden.

– Måske kunne der opstå et fællesskab, hvis de fik mulighed for at koble op på det samme spil og spille mod hinanden. Der er mange muligheder, og det er dem, vi skal undersøge sammen, siger Anne Marie Kanstrup.

Projektet blev skudt i gang den 1. januar i år og løber fire år frem. ■

Læs mere om forskningsprojektet via [www.kortlink.dk/sq76](http://www.kortlink.dk/sq76)

## LOVGUIDE

# Et makeover til voksenbestemmelserne

Fra 1. januar trådte en række ændringer af voksenbestemmelserne i serviceloven i kraft. Her er et overblik

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Det startede med erklærede mål fra flere socialministre om at ville reformere voksenbestemmelserne i serviceloven – men endte i efteråret 2016 med en aftale om en langt mindre omfattende revision af bestemmelserne. Aftalen var en del af satspuljeforliget, og her fra nytår trådte de nye regler så i kraft.

Men selvom de nye regler ikke er nogen stor reform, så indeholder de dog en række elementer, som er blevet hilst velkommen af bl.a. Socialpædagogerne. Det gælder fx den større vægt på helhedsorienterede indsatser og på en tidlig socialpædagogisk indsats.

Her følger en kort oversigt over de seks elementer i loven, der er ændret, og i de præciseringer, der ligger i den bekendtgørelse, der uddyber intentionen med paragrafferne.

## Skærpet formålsparagraf

Først, men ikke mindst, er servicelovens formålsparagraf blev opdateret, så det nu er tydeliggjort, at målet med de tiltag, der kan sættes ind med, med afsæt i loven, er en sammenhængende og helhedsorienteret indsats, der skal sætte borgeren i stand til at udvikle sig og udnytte sine egne potentialer.

Der er sket præciseringer i både lovens indledende, generelle § 1 og i § 81, der sætter rammerne for voksenområdet.

Der er fokus på inklusion, på understøttelse af selvstæn-

dighed og selvhjulpethed og på rehabilitering – men også indbygget en anerkendelse af, at der er borgere, der først og fremmest har behov for kompensation, omsorg og pleje.

## Tidlig og forebyggende indsats

Som noget nyt giver loven i en ny § 82 kommunerne mulighed for at sætte ind med en tidlig forebyggende indsats på voksenområdet. Det kan ske enten i grupperegi (§ 82 a) eller gennem individuelle tidsbegrænsede tilbud i op til seks måneder (§ 82 b), der kan gives uden visitation.

De nye tiltag skal 'vende borgeren i døren' til socialforvaltningen, så borgerens problemer kan løses, før der er behov for en længerevarende indsats.

De nye tilbud må ikke træde i stedet for eksisterende tilbud til borgere med varige behov, men er tiltænkt borgere med lettere funktionsnedsættelser som fx en borger med lettere ADHD, der har brug for hjælp til at strukturere hverdagen.

På samme måde kan kommunerne efter den nye paragraf oprette sociale akuttilbud, der kan rådgive og yde omsorg til psykisk syge – men som ikke kan træffe afgørelser i borgernes sager.

I § 82 d åbnes for, at tilbudene kan udføres af 'frivillige sociale organisationer og foreninger' – hvis altså kommunen vurderer, at 'deltagelse i sådanne tilbud vil kunne forbedre det aktuelle funktionsniveau eller forebygge, at funktionsnedsættelsen eller de sociale problemer forværres'.

Tilbuddene efter den nye § 82 er ikke omfattet af de sociale tilsyn.

## Forenklinger

En af de store bevæggrunde for den oprindeligt påtænkte

reform af loven, var et ønske om afbureaukratisering, og i de reviderede bestemmelser er foretaget en række forenklinger i forhold til hjælpemidler.

Og så er der desuden foretaget en forenkling i reglerne om borgernes egenbetaling på kvindekrisecentre (§ 109-tilbud) og herberger (§ 110-tilbud).

## BPA-ordningen

Der er tilsvarende sket ændringer i reglerne om tilskud ved ansættelse af hjælpere efter BPA-ordningen. Der er fx indført en godkendelsesordning for udbydere af servicen og ændret i tilskudsreglerne for at undgå misbrug af ordningen.

## Bedre data

I forbindelse med revisionen er der med afsæt i retssikkerhedsloven også foretaget nogle ændringer i forhold til at sikre

bedre indsamling af data på det sociale område.

Det handler fx om data om kommunale afgørelser og indberetninger fra de sociale tilbud. Der er ikke tale om, at der skal indberettes eller indsamles nye data – blot er en række eksisterende regler blevet samlet.

## Retssikkerhed

Der er foretaget en række ændringer, der skal styrke borgers retssikkerhed i de tilfælde, hvor kommunen frakender eller nedsætte hjælpen.

Der indføres med § 3a en varselsperiode på 14 uger, hvor klager fra borgeren vil have opsættende virkning, ligesom man i den periode er sikret hurtig sagsbehandling i Ankestyrelsen. ■

Find den reviderede servicelov via [www.kortlink.dk/sqdg](http://www.kortlink.dk/sqdg)

## Det siger loven

I den reviderede lov § 1 hedder det bl.a. (revideret og nytilløjet tekst i kursiv), at:

... 'hjælpen efter denne lov bygger på den enkeltes ansvar for sig selv og sin familie og på den enkeltes ansvar for at udvikle sig og udnytte egne potentialer, i det omfang det er muligt for den enkelte. Hjælpen tilrettelægges på baggrund af en konkret og individuel vurdering af den enkelte persons behov og forudsætninger og i samarbejde med den enkelte'.

I § 81, der omtaler formålet på voksenhandicapområdet hedder det bl.a., at formålet er at:

... 'sikre, at den enkelte får en sammenhængende og helhedsorienteret indsats, der modsvarer den enkeltes behov. Støtten skal ydes med det formål at styrke den enkeltes egne muligheder og eget ansvar for at udvikle sig og udnytte egne potentialer, i det omfang det er muligt for den enkelte. Desuden er formålet at medvirke til at sikre, at den enkelte kan fastholde sit aktuelle funktionsniveau, og at yde kompensation, omsorg og pleje'.

## FAGLIG UDVIKLING

# Er I fremtidens botilbud?

**Socialpædagogerne og KL søger botilbud, der vil deltage i projekt om udvikling af den faglige indsats over for borgere med omfattende funktionsnedsættelser**

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

**H**vem gør det godt, hvad er det, de gør – og hvordan kan andre lære noget af det? Det er de tre spørgsmål, der er afsættet for et udviklingsprojekt, hvor Socialpædagogerne sammen med KL nu søger ni botilbud, der i de næste halvandet år vil være med til at kvalitetsudvikle deres praksis.

Dit botilbud får her chancen for at få en ordentlig dosis faglig udvikling med god støtte fra eksterne konsulenter.

Projektet, der hedder 'Fremtidens boformer for mennesker med omfattende funktionsnedsættelser' har fokus på borgernes selvbestemmelse og selvstændighed. Den fase to, som dit botilbud nu kan blive en del af, vil forme sig som en afprøvning og videreudvikling af ni praksisformer, som er blevet afdækket og kortlagt i projektets første del.

Det hele er en del af partsprojektet Fremfærd, hvor parterne på det kommunale arbejdsmarked er gået sammen om at udvikle velfærdssamfundets kerneopgaver. Her er delprojektet 'Fremfærd – Borgere med særlige behov' så et konkret samarbejde mellem Socialpædagogerne og KL, som har lagt udførelsen

af projektet i hænderne på Defactum, Region Midtjyllands forsknings- og konsulenthus.

De ni praksisformer, det handler om, er pårørendesamarbejde, metode til at afdække borgernes håb og drømme, integration i lokalsamfundet, arbejdet med etiske principper, tværfagligt samarbejde, praksis med afsæt i borgernes drømme, målformuleringer med fokus på progression, hverdags- og konfliktsituationer og sundhed som andet og mere end kost og motion.

Udviklingen og afprøvnin-gen af de ni praksisformer skal altså ske på ni botilbud, der inden midten af februar skal have meldt deres interesse. De ni botilbud forpligter sig til at lave en udviklingsgruppe, hvor både ledelse, medarbejdere og helst også borgerne sidder med. Arbejdet i gruppen vil hele vejen få støtte af konsulenter fra Defactum, så ud over den faglige udvikling får de deltagende botilbud også erfaringer med at arbejde systematisk med det at indføre en metode.

Det kræver på den anden side, at man som botilbud også afsætter tid og ressourcer til arbejdet til både udvikling og implementering, hedder det fra Defactum.

Arbejdet starter op i marts og kører frem til august 2019. Interesserede botilbud skal melde sig under fanerne inden midten af februar. ■

Læs mere om projektet via [www.kortlink.dk/qavh](http://www.kortlink.dk/qavh) og læs Defactums oplæg og se en forklarende film via [www.kortlink.dk/sg4d](http://www.kortlink.dk/sg4d)

## NOTER

### Børn og unge med handicap mest udsat for vold

Vold og seksuelle overgreb rammer oftere børn og unge med handicap i forhold til andre børn og unge. Ny analyse fra Børne- og Socialministeriet viser, at det blandt børn og unge med handicap er 2,1 pct., der i alderen fra syv til 17 har været udsat for vold, mens det er 1 pct. blandt andre børn og unge. Og når det gælder seksuelle overgreb, er tallet 0,8 pct. for børn og unge med handicap mod 0,5 pct. for andre børn og unge. Særligt børn og unge med ADHD er en udsat gruppe, når det kommer til vold og seksuelle krænkelse, viser analysen – men også børn og unge med andre kognitive funktionsnedsættelser som udviklingshæmning og hjerneskade er udsatte grupper. Ministeriets analyse er baseret på sager om vold og seksuelle overgreb, hvor der er faldet dom – og fokuserer på årgang 1994-1996.

tln

### Søg tilskud til forebyggelse af vold

Ligesom sidste år er der også i 2018 afsat fem mio. kr. til at videreføre voldsforebyggelsespakker på bl.a. døgninstitutioner. Det er penge, der kommer fra aftalen om satspuljen for 2017 på Beskæftigelsesministeriets område. Voldsforebyggelsespakker er foruddefinerede forløb, som arbejdspladser skal følge for at forebygge og lære at håndtere episoder med vold og trusler. Pakkerne er udviklet af Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i regi af Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse. Målgruppen for voldsforebyggelsespakkerne er ansatte på arbejdspladser inden for hospitaler, døgninstitutioner, hjemmepleje, skoler, politiet og fængsler. Arbejdspladser, der falder inden for de kategorier, kan søge tilskud efter først til mølle-princippet indtil den 6. april 2018. Læs mere på [www.kortlink.dk/shpu](http://www.kortlink.dk/shpu)

tln

### Ventetiden på arbejdsskader steget igen

Hvis en borger i 2017 fik anerkendt mén og tab af erhvervssevne efter en arbejdsulykke, havde han eller hun i gennemsnit ventet på svaret i 32 måneder, skriver dagbladet Politiken. Dermed er ventetiden endnu engang steget – fra 26 måneder i 2015 til 28 måneder i 2016 og nu altså 32 måneder i 2017. Det er ikke godt nok, erkender beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen (V) og direktør i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring Anne Kristine Axelsson. De forklarer ventetiderne med en sagspukkel på 5.000 sager, der havde hobet sig op over en årrække. Ministeren lover snarlig bedring og udtaler, at det er et område, han vil følge tæt.

lhe

### KL-temadage om medicin på botilbud

I marts holder KL to temadage i Aarhus og København om reglerne for medicinbehandling og sundhedsfaglig behandling på botilbud for voksne med nedsat funktionsevne. Når kommunale medarbejdere på botilbud løser de sundhedsfaglige opgaver som fx smertelindring og sårpleje på botilbud, gælder der særlige regler – bl.a. for at undgå fejlbehandling. Men mange botilbud er ifølge KL ikke opmærksomme på kravene til fx kompetencer og journalføring. Temadagene vil bl.a. sætte fokus på erfaringer med sikker medicinbehandling, og der vil være en præsentation af de nye risikobaserede tilsyn på sociale botilbud. Læs mere om temadagene og tilmeld dig via [www.kortlink.dk/spyy](http://www.kortlink.dk/spyy).

klt



# Dokumentationens spændingsfelt

## Synspunkter

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

## Læserbreve

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

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

Læserbreve og synspunkter sendes til nyhedsrum@sl.dk

**Oplever du, at der er et stort fokus på resultater og målopfyldelse for de borgere, du arbejder med? Og oplever du et spændingsfelt mellem det, der giver mening i praksis at dokumentere, og det, som andre ønsker, du skal dokumentere? Så læs med her**

Af Marlene Birgitte Nielsen

**D**enne artikel tager afsæt i mit masterprojekt (2016) og bygger på en forståelse af dokumentation som et vigtigt led til udvikling af pædagogisk praksis. I mit masterprojekt undersøgte jeg, hvordan der kan skabes kvalitet i dokumentationen, så dokumentation både kan give mening for det pædagogiske personale, og samtidig forbedre kvaliteten af indsatsen over for borgerne.

Formålet er ikke et opgør med resultatbaseret dokumentation, men snarere et kvalificeret indspark til socialpædagoger og pædagogiske ledere om,

hvordan (resultatbaseret) dokumentation kan blive et vigtigt læringsredskab i praksis.

Dokumentation er ikke noget nyt fænomen i pædagogisk arbejde. Pædagoger har altid leveret skriftlig dokumentation i forbindelse med det pædagogiske arbejde, der er blevet udført. Det har tidligere været pædagoger og ledere på arbejdsstederne, der har defineret kravene og værdien af, hvordan der skal dokumenteres.

Den form for autonomi på de pædagogiske arbejdssteder har dog skiftet karakter som konsekvens af implementeringen af New Public Management (NPM). NPM er udtryk for et særligt styringsrationale, som trækker på diverse værktøjer, herunder resultatbaseret styring, der bruges til bl.a. at styre måden, hvorpå der dokumenteres i det offentlige og i forhold til hvad, der dokumenteres. Formålet er at sikre kvaliteten af ydelser og indsatser i den offentlige sektor.

Der er dog nogle forhold, der bliver problematiske, hvis man udelukkende fokuserer på målinger af resultater i den pædagogiske praksis. Spændingsfeltet mellem pædagogisk praksis og resultatbaseret dokumentation

er betragteligt og opstår i det daglige arbejdsliv, da de to logikker er modsatrettede.

I det følgende vil jeg redegøre for tre af de problematikker, der viser dette spændingsfelt.

## Ikke lig med kompetence

Problemet ved at gøre dokumentation til et spørgsmål om måling af resultater er, at dokumentation bliver til en form for deklARATION. En deklARATION, hvor der bliver sat lighedstegn mellem pædagogers evne til at dokumentere resultater og pædagogisk kompetence. Logikken synes at være, at hvis man ansvarliggøres af et dokumentationskrav om resultater, så følger automatisk en forbedring af den pædagogiske indsats og dermed en forøgelse af kvaliteten (Krogstrup, 2011). Eksempelvis hvis en borger skal selvstændiggøres med henblik på at flytte i bolig med mindre støtte. I handleplanen bliver der udføreligt nedskrevet hvilket mål, der arbejdes med. Det kan være, at borgeren bl.a. skal lave mad to gange om ugen. Logikken synes at følge, at hvis pædagogerne kan slå et flueben om dette mål i en borgers handleplan, så er den pædagogiske kompetence

i top. Men resultatet siger intet om den pædagogiske og faglige kvalitet i indsatsen og heller ikke noget om, hvilken konsekvens indsatsen har for borgeren.

### Det er komplekst

Ifølge min undersøgelse tildeles pædagoger relationsarbejdet stor betydning. I arbejdet med voksne med varigt nedsatte fysiske og psykiske funktionsevner kan det være svært, og til tider umuligt at dokumentere resultater inden for en kort tidsramme. Set fra et pædagogisk perspektiv giver det ikke mening i praksis at dokumentere resultater inden for korte intervaller, da en egentlig effekt for borgeren ofte først kan spores efter flere år.

For at efterleve logikken i resultatbaseret dokumentation skal pædagoger kunne dokumentere en klar årsag/virkningssammenhæng mellem indsats og resultat i pædagogisk praksis. Konsekvensen er, at konceptbaseret pædagogik er blevet en udbredt løsningsmodel. Bestemte faglige og metodiske tilgange tilbydes således i en NPM-logik, hvorved der skabes konsensus om, hvad der virker.

Det er imidlertid problematisk, at kompleksiteten i pædagogisk arbejde reduceres ved indførelse af bestemte koncepter eller metoder, fordi det ikke er muligt at dokumentere, hvad der virker, blot ved at systematisere og analysere en given indsats og deraf måle på resultater.

Der er ganske enkelt for mange variabler i spil til at forstå forholdet mellem indsats og resultat som en simpel kausalitet. Som en pædagog fra masterrapporten udtrykker det:

‘Man kan også sige, at fordi vores relationer til beboerne er forskellige, så vil vi også opleve nogle forskellige ting. Så

## En narrativ tilgang giver pædagoger mulighed for at dokumentere pædagogikken i al dens kompleksitet – og her får konceptbaseret pædagogik trange kår

kan det godt være, at vi gør de samme ting, men reaktionerne er anderledes.’

Der synes at opstå den logik i resultatbaseret dokumentation, at hvis bare vi opnår resultater, er det lig med kvalitet i vores praksis.

Men kvaliteten af pædagogisk praksis, forstået som opnåelse af specifikke resultater, kan aldrig i sig selv være kvalitetsforbedrende, fordi kvaliteten ikke er bedre end de handlinger, der udføres i praksis. Derfor er det vigtigt, at fokus flyttes fra dokumentation af resultater til dokumentation af den pædagogiske praksis i sig selv – altså de pædagogiske processer – med henblik på at kvalificere indsatsen til gavn for borgeren.

### Løsningsmodeller i praksis

Ved i stedet at sætte fokus på pædagogiske processer i praksis bliver det muligt at skabe sammenhæng mellem intention og handling og dermed bidrage til at synliggøre forholdet mellem pædagogiske processer og resultater. På den måde skabes der mulighed for et kvalitetsløft af dokumentationen og en reduktion af en NPM-logik og en praksis-logik.

Med den narrative dokumentationsmetode tages der udgangspunkt i at bruge dokumentation som kvalificering af praksis. Fokus ligger på de pædagogiske processer og kan bruges til at kvalificere og udvikle det pædagogiske arbejde.

### Faglig selvforståelse

Den narrative metode tager sit afsæt i pædagogers faglige selvforståelse gennem narrativer. Narrativer, som pædagoger skriver om på en arbejdsplads, kan ses som udtryk for den eller de faglige processer, der er herskende på arbejdsstedet.

Fortællingerne giver indsigt i, hvordan pædagogik praktiseres, hvilke problemløsningsmetoder, det giver mening for pædagoger at handle ud fra, og konsekvenserne deraf for borgeren. Heraf opstår der mulighed for at opnå sammenhæng mellem proces og forventede resultater.

Med det førnævnte eksempel med en borger, der skal selvstændiggøres, vil narrativer om dette mål synliggøre, hvilke værdier og normer der er gældende på arbejdsstedet. Er det fx i madlavningsprocessen vigtigt for personalet at delagtiggøre borgeren i alle gøremål;

skrive indkøbsliste, handle, lave mad, dække bord osv. Eller giver det mening i den pædagogiske praksis kun at fokusere på elementerne i at lave mad. Herefter kan der reflekteres over, hvilke konsekvenser den førte pædagogik har for borgeren i forhold til selvstændiggørelsesprocessen og derefter videreudvikle kvaliteten i praksis.

En narrativ tilgang giver endvidere pædagoger mulighed for at dokumentere pædagogikken i al dens kompleksitet – og her får konceptbaseret pædagogik trange kår. I arbejdet med at analysere processer vil der hele tiden opstå nye narrativer, hvorfor man bliver nødt til at kaste antagelser og vante praksisser til side, da det narrative perspektiv i sit grundlag aldrig vil være en statisk størrelse.

Med et fokus på pædagogiske processer og disses effekter over for borgerne synes der at opstå en win-win-situation for alle parter:

Fra et pædagogisk synspunkt vil et læringsperspektiv være vedkommende, hvorfor kvaliteten af indsatsen vil få et pædagogisk kvalitetsløft.

Set fra et myndigheds perspektiv vil en indsigt i konsekvenser af resultatopnåelse over for en borger give anledning til en diskussion af, om kvaliteten af specifikke mål kan have sin berettigelse. ■

*Marlene Birgitte Nielsen er socialpædagog og medlem af koordinationsgruppen for Socialpædagogernes faglige selskab om voksne med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser i boenheder. Artiklen her er skrevet til selskabets dybdefaglige formidling om dokumentation – se hele materialet på selskabets hjemmeside via [www.kortlink.dk/sch3](http://www.kortlink.dk/sch3)*

Fx teenagernes idoler. En del af dem kan jo få det til at løbe koldt ned ad ryggen på en 'normal' voksen!

Knud Eilskov, seminarieforsstander

# Hvad med dig selv?

Af Lea Holtze, lthe@sl.dk

**E**r du *selv* helt normal? Det er måske ikke helt ved siden af at spørge sig om i ny og næ. Det mente seminarieforsstanderen Knud Eilskov i hvert fald, at enhver socialpædagog i børne- og ungdomsforsorgen burde gøre, da han skrev indlægget med samme titel tilbage i det forgangne århundrede. Men hvornår mon det var?

Det var dengang, hvor socialpædagogens fornemmeste opgave var at iagttage og vurdere børn og unges normalitet – i embeds medfør forstås – som forstanderen skriver. Men som man siger: Læreren skal jo selv være dygtig til det, han vil lære sine elever.

– Jeg husker fra min drengetid, hvordan vores gymnastiklærer lærte os at svømme – på taburetterne i gymnastiksalen og sidenhen i det murede fjordvand på den kommunale badeanstalt. Han lærte os at svømme, trods det at han ikke selv kunne, lyder det forarget fra Knud Eilskov.

Så hvis man ikke selv er helt normal, kan man vel heller ikke bedømme, om andre er det, funderer han og anbefaler, at man stiller sig selv spørgsmålet på forskellig vis: Er *du* selv helt normal? Er *du* selv helt normal? Er *du selv* helt normal? Er *du selv* helt normalt? Er *du selv* helt *normal*?

– Det kan utvivlsomt varieres og gentages til det pinagtige, og det er naturligvis ikke meningen. Vi skal næppe gå foran i institutionslivets navlebeskueri!, skriver han.

Men du kan ånde lettet op, beroliger forstanderen sine læsere. For det kan heldigvis diskuteres, hvad der er normalt. Og det gør han.

Vi kan vælge at se den gennemsnitlige adfærd som normal, eller flertallets adfærd som normal. Og endelig kan det normale afgøres af sociale nor-

mer eller idealer for det normale. Sidstnævnte er han dog ikke fortalende for.

– Fx teenagernes idoler. En del af dem kan jo få det til at løbe koldt ned ad ryggen på en 'normal' voksen!, konkluderer han.

Man må også gøre sig klart, at der kan være store forskelle på, hvad der opfattes som normalt i henholdsvis Thyborøn og København. Det kan give anledning til mange misforståelser, advarer han.

– For nogle år siden lød der en del klager fra byen over Bråskovgårdseleverne, og da vi gav os til at gennemdrøfte sagen med de mest fortørnede borgere, endte det med det eneste konkrete klagemål, at 'de går her og snakker kjøbenhavnsk på fortovet!' Sådan er vi så forskellige – og derfor vurderer vi hinanden som unormale ud fra en læg forestilling af os selv som normen, skriver forstanderen.

Der findes heldigvis en lang række teorier og diverse tests, der kan ramme normaliteten ind, som vi kan støtte os til, tilføjer Knud Eilskov. Men man skal stadig være varsom, når man sætter etikette på andre mennesker, mener han.

– Disse etiketter er ikke alene selvklæbende – de er næsten ikke til at få af igen. Hvis de så oven i købet er forkerte, kan der være sket ubodelig skade. [...] Her står vi også over for et andet problem, nemlig det at iagttageren kan omgås ikke-normale så længe og så forkert, at han til sidst oplever dem som normale.

Jo, vist er det svært, må skriveren afslutningsvis erkende.

Men fortvivl ikke, hvis I rammer forkert, når børn og unge skal vurderes. Trøst jer hellere med, at det trods alt lykkes engang imellem, lyder rådet.

– Og vi skal så heller ikke fortabe os i grublerier over, om vi selv er helt normale – for det er der såmænd ingen, der er!, slutter han. ■

## Hvornår var det nu?

Socialpædagogen er – ganske vist under flere navne – udkommet siden 1941. Vi har været i arkiverne og har fundet teksten her på siden i en af de gamle udgaver.

Men hvornår stammer debattindlægget af seminarieforsstander Knud Eilskov fra?

A: 1957. B: 1961. C: 1968

Se svaret på foregående side