

Fagligt forspring

Anna Christina Folmersen, Kamilla Dragkilde og kollegerne på Solbo har fået Arbejdsmiljøprisen for at bruge nærstudier af voldsomme hændelser til at øge både faglighed og tryghed



Ligeløn – stor sejr og stort arbejde forude

SIDE 8

Bliver du også ramt, når kollegaen bliver sygemeldt?

SIDE 12

Traineeforløb viser vej til den rette hylde

SIDE 18

8/2018 · UGE 23

75. ÅRGANG

ISSN 0105-5399

AnsvarshavendeForbundsformand
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**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
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**Annoncer**Sendes til annoncer@sl.dk
Se priser, formater, deadlines osv. på socialpaedagogen.sl.dk**Kommende deadlines**

Deadline for læserbreve og stillingsannoncer til 9/2018, der udkommer i uge 26, er torsdag den 14. juni kl. 12. For tekstsiderannoncer er deadline til 9/2018 onsdag den 13. juni.

Redaktionen af 8/2018 er afsluttet den 25.5.2018

AbonnementAbonnementspris 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

Michal Drost-Hansen



Medlem af:



DANSKE MEDIER

KOMMENTAR

Vi skal have en endnu bedre uddannelse, som kan levere studerende med rette kompetencer og rette faglighed

Uddannelsen under lup – igen

Af Marie Sonne

Forbunds næstformand



FOTO: RICKY JOHN MOLLOY

Danmarks største uddannelse – pædagoguddannelsen – har brug for at blive kigget efter i sømmene. Uddannelsen skal evalueres i 2020, men allerede nu kridter vi op til at kunne finde de rette værktøjer frem til den kommende evaluering. Vi skal vide, hvor skoene trykker på en uddannelse, der uddanner kommende kolleger. Men vi ved allerede nu, at vi vil kæmpe for endnu mere specialisering. For der er stor forskel på, om du efter endt uddannelse skal arbejde med børn i børnehaver, eller om du skal arbejde med misbrugere, udsatte børn eller voksne mennesker med handicap. Det kræver specialviden.

En intern undersøgelse fra 2017 blandt praktikvejlederne på vores arbejdspladser viser også, at der bestemt er plads til forbedring i det nye uddannelsesspor i social- og specialpædagogik. Samtidig er de nyuddannede altså oppe imod en faglig virkelighed, hvor mange grupper er blevet mere udfordrende at arbejde med – eksempelvis inden for psykiatrien, hvor dobbelt diagnoser og tungere diagnoser præger billedet.

Der er også behov for, at uddannelsen kan ruste nyuddannede til nye målgrupper eller borgergrupper. Et eksempel er det stigende antal mennesker, der får demens. Eller de unge i uddannelsessystemet – ikke mindst set i lyset af den nye Forberedende Grunduddannelse (FGU), som sættes i værk august 2019.

I det hele taget bliver vi nødt til i forbindelse med evalueringen af uddannelsen at se nærmere på, hvordan det social- og specialpædagogiske uddannelsesspor kan styrkes. Både på indholdsdelene, men også mere konkret på, hvor mange ECTS-point, der tilgår sporet – altså hvor meget fællesdelen på uddannelsen fylder, og hvor meget specialiseringsdelen fylder.

Vi skal også diskutere uddannelsens nuværende opdeling i korte moduler af seks-syv ugers varighed, som afsluttes med en prøve. For er det hensigtsmæssigt med så opdelt læringsforløb i afgrænsede temaer frem for længere og mere sammenhængende undervisningsforløb, hvor underviserne kan følge de studerende over længere tid. Derudover ser jeg en mulighed i, at uddannelsesstederne i langt højere grad gør brug af timelærere fra felten – altså socialpædagoger, der har en særlig viden om et særligt område, som den faste underviserstab ikke kan dække. Dette kan også være med til at styrke den vekselvirkning mellem praktik og teori, der netop er noget særligt ved pædagoguddannelsen.

Vi gør det alt sammen, fordi vi selvfølgelig skal have det rette match mellem uddannelsen, borgernes behov og det, som arbejdsmarkedet har brug for. For vi skal have en endnu bedre uddannelse, som kan levere studerende med rette kompetencer og rette faglighed.

INDHOLD



FOTO: MICHAEL DRØST-HANSEN

04 ARBEJDSMILJØPRIS

De har omkring 500 registreringer af voldsomme hændelser årligt. Alligevel har Børnecenter Solbo i Silkeborg vundet årets arbejdsmiljøpris. Hemmeligheden er, at de formår at bruge registreringerne til at styrke det pædagogiske arbejde

08 OK 2018

Med de nye OK-aftaler er der for første gang øremærket penge til ligeløn. Selve anerkendelsen af problemet er en stor sejr, siger både forsker og Socialpædagogernes næstformand. Nu venter et stort arbejde forude, for der skal både mange penge og stor vilje til at komme i mål

11 BEMANDING

Der mangler kompetente hænder

12 ARBEJDSMILJØ

Når en kollega bliver sygemeldt, skal der tages hensyn. Til den sygdomsramte, det er klart – men det er afgørende, at der også tages hensyn til kollegerne i det team eller den afdeling, der nu står med et ekstra ansvar. Sker det ikke, kan sygemeldingen komme til at fylde alt for meget og ende med et helt team ude af balance



FOTO: MICHAEL DRØST-HANSEN

18 DIMITTEND

Michael Hansen – og 14 andre nyuddannede socialpædagoger gennemfører lige nu et traineeforløb i Kreds Lillebælt og Sydjylland. Her rustes de til at blive kompetente sociale mentorer – for jobbet som mentor er et nyt nicheområde for socialpædagoger

22 DATABESKYTTELSE

En ny del af relationen til borgerne

26 LEDIGHED

Dagpengeregulering ændret efter langt pres

26 FAGLIGHED

Krav om uddannede på opholdssteder

27 EVALUERING

Behov for mere ensartet tilsyn

29 RAPPORT

Psykisk mistrivsel plager anbragte unge

29 FOLKEMØDE

Debat og visioner i Allinge

30 SYNSPUNKT

Viden er nøglen

ARBEJDSMILJØPRIS

Vi er to skridt foran

Fordi vi gennem registreringerne er i stand til at spotte mønstre og tendenser, både i børnenes og medarbejdernes adfærd, kan vi bruge det pædagogisk til at blive bedre til vores kerneopgave

Anna Christina Folmersen,
faglig koordinator
og AMR, Solbo

De har omkring 500 registreringer af voldsomme hændelser årligt. Alligevel har Børnecenter Solbo i Silkeborg vundet årets arbejdsmiljøpris. Hemmeligheden er, at de formår at bruge registreringerne til at styrke det pædagogiske arbejde

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk
Foto: Michael Drost-Hansen

Den er nærmest på sekundet kvart over et, da den lille minibus triller ind på parkeringspladsen. Dagens skolegang er overstået for børnene – nu venter afslapning og eftermiddags-hygge på Børnecenter Solbo.

Rutineret lader socialpædagog Kamilla Dragkilde sine briller glide ned i lommen, inden hun spreder armene ud og gør klar til et varmt velkommen hjem-knus til en af pigerne i bussen.

Hun ved nemlig godt, at netop de briller kan være med til at udløse voldsom adfærd.

– Lige præcis den her pige har reageret voldsomt mange gange ved at slå ud og prøve at hive brillerne af mig. Det har jeg gentagne gange registreret som det, vi kalder 'voldsomt udtryk' – for her registrerer vi det hver eneste gang, vi oplever voldsom adfærd hos de børn, vi arbejder med, fortæller hun.

Netop fordi alle registreringer nøje bliver analyseret og drøftet, blev det pludselig synligt, at pigens voldsomme reaktion opstod igen og igen efter samme mønster.

– Vi fandt frem til, at det formentlig er fordi, hun ikke kan lide det genskær, mine briller giver – og løsningen er så simpel, som at jeg bare tager brillerne af. Så er hun stille og rolig, fortæller Kamilla Dragkilde, inden hun følger pigen hen til elevatoren, så hun kan komme hjem – op til sit værelse på første sal.

Leder efter mønstre

Hvert år har Børnecenter Solbo uden for Silkeborg ca. 500 af den slags registreringer, der spænder lige fra små niv og krads til de mere voldsomme episoder, hvor børnene møder medarbejderne med slag, skub og decideret vold. Faktisk er arbejdspladsen Silkeborg Kommunes absolutte topscorer, når det handler om antallet af voldsomme episoder i hverdagen.

Alligevel modtog Solbo i april 2018 Arbejdsmiljøprisen 2018 i kategorien psykisk arbejdsmiljø netop for deres arbejde med at registrere voldsepisoder og nedbringe antallet af alvorlige voldsepisoder.

– Det er fordi, vi ikke nøjes med at registrere. Vi lærer også af de mange episoder. Og fordi vi gennem registreringerne er i stand til at spotte mønstre og tendenser, både i børnenes og medarbejdernes adfærd, kan vi bruge det pædagogisk til at blive bedre til vores kerneopgave, lyder den korte forklaring fra faglig koordinator og AMR på Solbo, Anna Christina Folmersen.

Hvad er SafetyNet?

SafetyNet er Silkeborg Kommune elektroniske arbejdsmiljøsystem. SafetyNet er fuldt ud implementeret på Børnecenter Solbo – og kommunen er i gang med at udbrede systemet til alle områder lige fra skoler og børnehaver til plejehjem.

SafetyNet bruges til:

- Anmeldelse af arbejdsulykker, registrering af mindre vold, trusler og chikane samt registrering af nærved-hændelser.
- Analyse af hændelser.
- Gennemførelse af APV samt trivselsundersøgelser.
- Udarbejdelse af handlingsplaner på baggrund af ulykker, APV og trivselsundersøgelse.



På hver af de tre afdelinger på Solbo er der udpeget ressourcepersoner, som laver en opsamling på alle registreringer hver måned. Her tager de ét barn ad gangen og ser på fx typen og graden af vold, i hvilken situation det opstår, om det fx er i forbindelse med, at der stilles krav fra de voksne, eller om det sker i samspil med andre børn. De ser også på, hvornår på døgnet eller ugen, episoderne opstår – og leder i det hele taget efter mønstre i børnenes adfærd.

– Så er det, at vi pludselig kan se, at der fx med en af drengene opstår konflikter, når man som medarbejder placerer sig forkert i forhold til ham. Det kan være, når han skal have bundet sine sko, eller man skal hjælpe ham fra A til B. Registreringerne viste os tydeligt, at han reagerer voldsomt, når man står på en bestemt side af ham. Og med den viden kan vi jo ændre adfærd ved at placere os rigtigt, så vi helt undgår de situationer, hvor han føler behov for at slå ud, siger Anna Christina Folmersen.

På en skala fra et til ti

Det med at registrere hver gang, et barn slår ud, niver, skriger eller slår, er langt fra nyt på Solbo. I mange år har man haft et system, hvor man forsøgte at holde hånd i hanke med, hvad der skete i

forhold til udadreagerende adfærd hos børnene. Men da Silkeborg Kommune i 2015 købte licens til registreringssystemet SafetyNet, blev en afdeling på Solbo udpeget til at afprøve systemet i et pilotprojekt. Og siden er systemet indført på alle tre afdelinger.

Ideen med SafetyNet er, at alt registreres – også de små nap og krads – og det er medarbejderen selv, der udfylder et elektronisk skema, hvor man skalerer fra et til ti, hvad det, man er udsat for, gør ved en.

– Alt det, der registreres fra otte til ti, bliver anmeldt som arbejdsskade. Det er de mest alvorlige ting. Fem til syv er de hændelser, man som medarbejder bliver påvirket af psykisk eller fysisk. Som arbejdsmiljørepræsentant holder jeg løbende øje med alle registreringer, så jeg hurtigt kan spotte, hvis en kollega har brug for særlig støtte eller hjælp for at få episoden bearbejdet, fortæller Anna Christina Folmersen.

Og netop det med at samle op på de mange registreringer giver det nødvendige overblik til at kunne handle, lyder det fra leder på Solbo Poul Brandt Svejstrup.

– Når vi på hver afdeling samler op på samtlige registreringer, får vi overblikket over, hvornår og hvorfor konflikterne opstår. Hvis vi fx kan se,

FORKANT 'Kunsten er at finde ud af, hvad det er, børnene vil fortælle os, når de fx slår ud, skriger eller er voldsomme i deres adfærd. Når vi ved det, kan vi jo ændre på vores pædagogiske metoder, så vi helt undgår, at konflikten opstår', lyder det fra socialpædagog Kamilla Dragkilde, som her hjælper en af de større piger på Solbo med at slappe af efter en lang skoledag.





Nogle gange skriger børnene rigtig meget, fordi de ikke har andre måder at udtrykke sig på. Det kan virkelig være hårdt for ens ører – men så handler det jo om at være to skridt foran og finde ud af, hvorfor de skriger

Kamilla Dragkilde, socialpædagog, Solbo

at der i én måned var 20 registreringer på et barn, og det så er steget til 40 næste måned, så er det jo et budskab om, at her er noget, vi skal være særligt opmærksomme på. Så vi sporer de små forandringer, før det vokser sig til større problemer, siger han.

Når det går lidt for hurtigt

Et eksempel, som netop har været vendt på det seneste møde i lokal-MED, er historien om en af drengene på Solbo, som i noget tid har givet medarbejderen en del udfordringer, når han skulle i bad.

– Den her dreng er impulsiv, spontan og ofte lidt for hurtig på aftrækkeren. Hver gang, han har været i bad, så suser han ud af badeværelset, før medarbejderen har fået ryddet op efter badet – og ramler ind i de andre børn, vælter noget, eller han smider måske en kaffekande gennem luften, fortæller Poul Brandt Svejstrup.

På mødet tog man fat i de mange registreringer omkring den pågældende dreng – og her stod det klart, at den voldsomme adfærd oftest opstod efter badet.

– Løsningen på den slags udfordringer finder vi kun, fordi vi kan se et mønster i det. Og i det her tilfælde besluttede vi at give drengen en konkret opgave. Han skal være den, der sørger for at slukke lyset på badeværelset, og det gør man jo først, når alle er færdige. På den måde sikrer vi både, at han får en god oplevelse ved at tage ansvar – og medarbejderne når at være klar til at håndtere ham, når han suser ud af badeværelset.

Og eksemplerne på forebyggelse af voldsom adfærd er mange på Solbo, supplerer Kamilla Dragkilde.

– Vi har fx en pige i aflastning hos os, hvor vi rigtig mange gange har registreret voldsom adfærd hos hende i forbindelse med spisesituationer. Det var svært at gennemføre måltidet uden konflikter. De mange registreringer gav os en idé om, at hun var utryg – og da vi borede lidt i det, fandt vi ud af, at hun både hjemme og i skolen har lov til at have

sin iPad med ved bordet, fordi det gør hende rolig. Så det får hun nu også lov til hos os, siger hun.

Fra no-go til åbenhed

I forbindelse med indsatsen omkring registrering og ikke mindst opfølgning på de mange episoder med voldsom adfærd, har kulturen på Solbo ændret sig markant. Fra at vold var et absolut no-go-ord, er det i dag blevet både legalt og helt naturligt at tale om det, der kan være farligt og ubehageligt.

– Da jeg startede her for 16 år siden, talte vi aldrig om vold på arbejdspladsen. Fordi det handler om børn med handicap, og de kan jo ikke selv gøre for det. Men faktum er jo, at vi indimellem bliver slået på som pædagoger – og det skal vi kunne tale åbent om for at gøre noget ved det, lyder det fra Anna Christina Folmersen.

Ifølge Poul Brandt Svejstrup har man i dag gjort op med den berøringsangst, der tidligere var omkring voldelig og udadretterende adfærd hos børnene.

– Tidligere har vi nok haft en loyalitet og forståelse i forhold til de her børn, som gjorde, at vi holdt lidt igen med fx at tale om vold. Vi var bange for at sætte børnene i et forkert lys, for det er jo aldrig forsættelig voldsom adfærd med den her målgruppe. Men ved at tale åbent om de fysiske og psykiske belastninger, der er i hverdagen – og ikke mindst registrere det systematisk – formår vi nu at komme bag om adfærden. Og når vi forstår, hvad barnet prøver at fortælle os med sin voldsomme adfærd, så kan vi møde barnet på en hel anden måde, siger han og tilføjer, at der på Solbo også er sket et endegyldigt opgør med tanken om, at den enkelte medarbejder bærer ansvaret, hvis et barn bliver voldsom og udadretterende.

– Når vi lykkes, handler det i høj grad om, at vi har opbygget en kultur båret af fællesskab, åbenhed og teampræstation. Ingen skal bære problemerne personligt, så vi taler åbent om de udfordringer, der er med vores målgruppe, og vi har helt

Kort om Solbo

Solbo er en døgn- og daginstitution under Silkeborg Kommune bestående af specialbørnehave, aflastning og døgntilbud. Målgruppen er børn og unge med betydeligt og varigt nedsat funktionsevne i alderen 0-18 år. Solbo er godkendt til 12 døgnpladser og ti aflastningspladser – og har godt 50 fastansatte medarbejdere, primært pædagogisk personale, fordelt på tre afdelinger.

Vi har helt faste procedurer med kollegial sparring og støtte, så ingen, som har været udsat for voldsomme udtryk på en vagt, går herfra, før det er bearbejdet

Poul Brandt Svejstrup, leder, Solbo

faste procedurer med kollegial sparring og støtte, så ingen, som har været udsat for voldsomme udtryk på en vagt, går herfra, før det er bearbejdet.

Bagom barnets adfærd

Netop det med at finde ind bag børnenes adfærd er hele nøglen til at forebygge voldsom adfærd, supplerer Kamilla Dragkilde.

– Nogle gange skrider børnene rigtig meget, fordi de ikke har andre måder at udtrykke sig på. Det kan virkelig være hårdt for ens ører – men så handler det jo om at være to skridt foran og finde ud af, hvorfor de skrider. Hvad er det, børnene vil fortælle os? Når vi ved det, kan vi jo ændre på vores pædagogiske metoder, så vi helt undgår, at konflikten opstår, siger hun og tilføjer, at meget af det handler om at sikre, at der ikke bliver stillet for høje krav til børnene.

– Mange af dem er aflastningsbørn, som hele tiden skal finde ud af at fungere i forskellige miljøer. Det gør den ofte utrygge. Så mange gange handler det om at gøre ting mere overskuelige for børnene. Fx ved at indrette os, så det enkelte barn oplever ro og fred, når de skal have tøj på og afsted med skolebussen – så det sker på barnets eget værelse og ikke i en fælles garderobe, hvor der ofte opstår konflikter, siger hun.

Sideløbende med det systematiske arbejde med SafetyNet, har Solbo også indført trafiklysmetoden som et redskab til risikovurdering, ligesom alle medarbejdere har været på konflikthåndteringskursus. Resultatet er, at selvom der stadig er omkring 500 registreringer årligt, er arbejdsmiljøet i top med ganske få arbejdsskader – og nul magtanvendelser det seneste år.

– Samtidig kan vi se, at voldsomhederne i registreringerne er blevet mindre. Det skyldes helt klart, at vi er blevet markant bedre til at tage konflikterne i opløbet, og at vi sætter tidligt ind. Nogle gange får vi børnene som treårige, og så kan vi jo fra start hjælpe dem til at blive bedre til at udtrykke sig, uden at de bliver voldsomme, forklarer Anna Christina Folmersen. ■



ÅBENHED Da AMR Anna Christina Folmersen startede på Solbo for 16 år siden, var vold et absolut *no-go*-ord. Men i dag er det blevet helt legalt at tale åbent om, at man indimellem bliver udsat for både slag, skub og spark i arbejdet med børn og de unge på Solbo.

Arbejdsmiljøprisen

I 2018 er det 12. gang, at Arbejdsmiljørådet uddeler Arbejdsmiljøprisen til landets bedste arbejdsmiljøindsatser inden for kategorierne: Arbejdsulykker, Muskel- og skeletpåvirkninger, Psykisk arbejdsmiljø og Forandringer og ny teknologi. Dommerkomiteen består af repræsentanter fra DA, LO, KL, FTF, Lederne og Akademikerne samt formanden for Arbejdsmiljørådet.

Rådet er det forum, hvor arbejdsgivere og arbejdstagere samarbejder om den fortsatte udvikling af et bedre arbejdsmiljø i Danmark, og rådet har bl.a. til opgave at rådgive beskæftigelsesministeren om tiltag på arbejdsmiljøområdet.

Læs mere om Arbejdsmiljøprisen på www.arbejdsmiljoepriisen.dk

OK 2018

Det er ikke store summer, men det er et historisk gennembrud, at der sættes penge af til ligeløn, og det kan bane vejen for, at vi kan fortsætte ad det spor ved kommende overenskomstforhandlinger

Verne Pedersen, næstformand, Socialpædagogerne

Ligeløn: En sejr – og så skal vi videre

For første gang nogensinde er der i en OK-aftale afsat en pulje penge øremærket til ligeløn. Det handler om selve princippet og anerkendelsen af problemet, og på den led er det en stor sejr, siger både forsker og Socialpædagogernes næstformand

Af Malene Dreyer, mad@sl.dk
Foto: Ole Joern / Red Star

Det fyldte måske ikke meget i de sidste forhandlingsdages dramatik i Forligsinstitutionen, men de nye OK-aftaler indeholder faktisk et historisk gennembrud: For første gang nogensinde indeholder en overenskomstaftale en pulje med penge, der er øremærket til at gøre noget ved ligelønsproblemet.

I kroner og øre er puljen beskeden, men principielt har den stor værdi. Puljen indeholder 110 mio. kr., der er tiltænkt ansatte i de lavestlønnede fag.

Men når de kalder det både historisk og ser det som en solid sejr, handler det ikke om kroner og øre, men om det principielle nybrud, som puljen udgør, påpeger både Socialpædagogernes næstformand, Verne Pedersen, og arbejdsmarkeds- og ligestillingsforsker Astrid Elkjær Sørensen:

– Det er ikke store summer, men det er et historisk gennembrud, at der sættes penge af til ligeløn, og det kan bane vejen for, at vi kan fortsætte ad det spor ved kommende overenskomstforhandlinger, siger Verne Pedersen.

Også Astrid Elkjær Sørensen, der er, ph.d. i historie og forsker i ligestilling og arbejdsmarked, vurderer, at puljen er et unikt gennembrud på ligelønsfronten. Hun understreger, at det kræver mange flere penge, hvis man reelt skal fjerne uligheden, men anerkendelsen er en stor sejr.

– Jeg tror, at det betyder meget for dem, der arbejder i de kvindedominerede fag, at de får anerkendt, at de i dag ikke får den løn, de fortjener.

– Sejren er langt større end de 110 mio. kr. Det er et historisk skridt. For første gang har man anerkendt fra resten af fagbevægelsens side, at der er denne skævhed. Og når man medgiver, at modparten har en pointe, så er man jo også nødt til at gøre noget ved det, siger Astrid Elkjær Sørensen.

Lønnen i sig selv

Hun er ellers leveringsdygtig i det nedslående budskab om, at 'der ikke er nogen dårligere forretning end at tage en pædagoguddannelse', når hun skal beskrive, hvordan løn og uddannelseslængde hænger sammen.

En pædagoguddannelse bonner nemlig slet ikke ud på lønsedlen som andre uddannelser af samme uddannelseslængde, men derimod i en løn, der er ca. 20 pct. lavere.

Forklaringen skal findes i historien: Pædagogfaget er et kvindedomineret fag, som bærer på et lønefterslæb i forhold til de mandsdominerede fag, som går næsten 50 år tilbage. Dengang, i 1969, betød Tjenestemandereformen, der blev til ved et lovindgreb, at man etablerede et lønmæssigt hierarki mellem faggrupperne, hvor kvindefagene – omsorgsfag, som fx pædagoger og sygeplejersker – blev placeret nederst i hierarkiet, hvor de lønmæssigt har befundet sig siden.

Indplaceringen på bunden af lønskalaen bundede i en forestilling om, at omsorgsarbejde var en husmoderting – noget, som kvinder kunne i kraft af deres kvindelighed, og som ikke krævede særlige kompetencer. Desuden var kvinder typisk ikke forsørgere, det var deres mænd, og derfor var der ingen grund til at give mere end lidt lomme-penge, forklarer Astrid Elkjær Sørensen:

– Forestillingen var, at faget bar lønnen i sig selv – det var en omsorgs- og kærlighedsgerning, som kvinder nu varetog i offentligt regi på samme vis, som de gjorde derhjemme.

Blev det ja eller nej?

Måske leder du efter svaret på ovenstående på dette blads sider – for blev det et ja eller et nej til de nye overenskomster? Svaret finder du nu ikke her, for bladet blev færdiggjort, mens urafstemningen var i fuld gang.

Men find svaret og læs mere om afstemningen og OK-resultatet på sl.dk/OK2018 og i nyhedsbrevene fra Socialpædagogerne



Skønt argumenterne ikke holder vand i dag, hvor gamle fordomme er lagt i graven, kvinder er blevet selvforsørgere i stor stil, og pædagoguddannelsen er blevet udbygget til en professionsbachelor, har det ikke rigtig battet på lønniveauet.

Stort arbejde forude

Men i de netop afsluttede overenskomstforhandlinger lykkedes det altså at få anerkendt problemet og få afsat en pulje penge til at tage hul på arbejdet med at rette op på den ulige løn.

Selvom den nye ligelønspulje er værd at fejre, er kampen hverken helt eller halvt i mål, understreger både Astrid Elkjær Sørensen og Verne Pedersen.

Det udgør i den sammenhæng fx i sig selv et problem, at man på det offentlige område forhandler procentuelle lønstigninger. Det medfører, at jo højere løn, man har i forvejen, jo større bliver den lønstigning, man får ud af OK-forliget – og det er dermed med til at øge afstanden mellem de højest- og lavestlønnede.

Skal man ændre på det, er der ifølge Astrid Elkjær Sørensen to ting at gøre:

Forbundene for de lavtlønnede kan vride armen om på den øvrige fagbevægelse og få dem til at rette op på skævheden ved at sætte flere penge af til kvindefagene. Det er dog ikke en let opgave.

– Det kræver jo, at de andre faggrupper er med på det og klar til selv at udvise løntilbageholdenhed. Men da de andre faggrupper i det offentlige heller ikke er særligt højt lønnet i forhold til de private, kan det være svært at komme hjem til

medlemmerne med meldingen om, at 'vi gav os af solidaritet', siger Astrid Elkjær Sørensen.

De små skridts politik

Alternativt skal Christiansborg til lommerne, men det vil være et brud på den danske model.

– Folketinget kan beslutte at sætte nogle ekstra lønmidler af, fx 5 mia. kr. øremærket kvindedomnærede fag, siger Astrid Elkjær Sørensen.

Hun fortæller om et fortilfælde fra Finland, hvor en benhård faglig kamp i 2007 gav sygeplejerskerne et gevaldigt lønløft på omkring 23 pct. i ét hug. Sygeplejerskerne var som faggruppe særlig hårdt ramt af lav løn. Efter en konflikt og et regeringsindgreb gik alle sygeplejerskerne i overenskomststridig strejke, og 12.800 sygeplejersker indgav en kollektiv opsigelse. Det fik regeringen til at finde en stor pose penge frem.

Den model ser Verne Pedersen ikke som vejen frem. Hun tror på at forfølge det spor, der nu er lagt.

– Ligeløn og ligestilling er de små skridts politik. Det er vores ansvar sammen med arbejdsgiverne og politikerne på Christiansborg at gøre noget ved problemet. Jeg er meget stolt af det historiske skridt, vi nu har taget, og tror på, at det har åbnet døren for nye landvindinger, siger Verne Petersen.

Både forskeren og fagforeningskvinden tror på, at den store kamp ligger i, at arbejdet i omsorgsfagene anerkendes som lige så værdifuldt som de mandedomnærede fag. På den led kan OK 2018 være det første vigtige ryk. ■

LIGHED I de netop overståede overenskomstforhandlinger er det for første gang lykkedes at få anerkendt ligelønsproblematikken – og få afsat en pulje penge til at tage hul på arbejdet med at rette op på den ulige løn.

8,9 mio. kr. til socialpædagoger

Ligelønspuljen er på i alt 110 mio. kr. Heraf går 8,9 mio. kr. til socialpædagoger. Alle socialpædagoger i basisstillinger og medhjælpere får del i puljen, både kvinder og mænd.

KOM FAGLIGT VIDERE MED DIN OK

Som medlem af Socialpædagogerne har du med de nye overenskomstaftaler mulighed for komme videre på den faglige front – enten med efter- og videreuddannelse eller ved at gå fra at være ufaglært til at blive uddannet pædagog

Den Kommunale Kompetencefond er p.t. løbet tør for midler og lukket for ansøgninger. Men den vil blive genåbnet, når den nye overenskomst er helt i hus. Der er stadig midler i Den Regionale Kompetencefond, som fortsat er åben for ansøgninger

KOMPETENCEFONDE I KOMMUNER OG REGIONER

De første kompetencefonde blev aftalt ved OK 2013. Aftalerne blev indgået for to overenskomstperioder, og ved OK 2018 skulle der derfor tages stilling til, om kompetencefondene skulle videreføres. På det regionale område er det aftalt at videreføre kompetencefonden i overenskomstperioden, og på det kommunale område er kompetencefonden videreført som en permanent aftale.

Fondene giver dig gode muligheder for at efter- og videreuddanne dig på et fagligt solidt funderet grundlag hos anerkendte uddannelsessteder og kursusudbydere. Reglerne er langt hen ad vejen de samme for kommunalt og regionalt ansatte, men der er også et par forskelle:



ER DU KOMMUNALT ANSAT?

Den Kommunale Kompetencefond administreres i samarbejde mellem KL og Socialpædagogerne. Som medlem kan du få støtte på op til 25.000 kr. om året til din uddannelse.

Kriterierne for at få støtte skal revurderes i løbet af det kommende halve år, men indtil videre kan du få støtte til anerkendte og kompetencegivende uddannelser på diplom-, master- og kandidatniveau inden for det socialpædagogiske område.

Du skal aftale med din arbejdsgiver og din TR, hvad du skal søge støtte til, og det er en betingelse, at arbejdsgiveren selv betaler mindst 20 pct. af uddannelsen. Desuden skal der også være tale om uddannelse, der ligger ud over det, som arbejdsgiveren må forventes at stå for.

Hvis du er kommunalt ansat omsorgs- eller pædagogmedhjælper, er rammerne for, hvad du kan få støtte til, dog lidt videre.

Se yderligere vilkår og muligheder på denkommunalekompetencefond.dk

ER DU REGIONALT ANSAT?

Som regionalt ansat skal du ligeledes aftale med din TR og din leder, hvilken uddannelse du søger støtte til fra fonden. Også her er der tale om støtte på op til 25.000 om året, og de uddannelser, du kan opnå støtte til, er optegnet på en positivliste, der er aftalt mellem regionerne og Socialpædagogerne. Til gengæld er der ikke noget krav om, at arbejdsgiverne skal betale en del af uddannelsen.

Du kan få støtte til anerkendte og kompetencegivende uddannelser på akademi-, diplom-, master- og kandidatniveau – som hele forløb eller moduler og desuden til meritpædagoguddannelsen.

Ligesom på det kommunale område skal der være tale om uddannelse, der ligger ud over det, arbejdsgiverens må forventes at stå for – fx kan man heller ikke på det regionale område få støtte til praktikvejlederuddannelsen.

Se yderligere vilkår og muligheder på denregionalekompetencefond.dk

FRA UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT

Der er mange veje ind i pædagogfaget, og måske vil du eller en kollega efter at have været medhjælper på det kommunale område gerne i gang med en pædagoguddannelse. Her kan du med hjælp fra puljen 'Fra ufaglært til faglært', der er en del af den kommunale kompetencepulje, få betalt en merituddannelse.

Du kan få støtte til uddannelsen, hvis du er kommunalt ansat, er minimum 25 år og har minimum fem års erhvervs erfaring.

Til gengæld er der ingen øvre grænse for, hvor stort et beløb, du kan få – men der skal søges om støtte til hele uddannelsen på én gang. Det er gratis for din arbejds-

giver, som dog skal være med på ideen og udfylde en arbejdsgivererklæring.

Uddannelsen varer typisk tre år – og højst det ene år er der tale om studier på fuld tid.

Du kan læse mere om puljen på denkommunalekompetencefond.dk

BEMANDING

Der mangler kompetente hænder

Planlægning af nødbereberskaber under OK 2018 afslørede, at vikarer udgør en stor del af medarbejderstaben på mange socialpædagogiske arbejdspladser – særligt på voksenhandicapområdet. Det er svært at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, lyder det

Af Lea Holtze, lhe@sl.dk

Fem styks. Så mange – eller få – pædagoger ansøgte den seneste opslåede stilling på Kofoedsminde, som er en specialinstitution for voksne med udviklingshæmning, der enten har fået en dom eller er idømt foranstaltning i et åbent eller sikret miljø.

Og det var vel at mærke mange ansøgninger i forhold til tidligere, forsikrer Vivi Jytte Henningsen, der er socialpædagog og tillidsrepræsentant på stedet.

– Det er bare rigtig svært for os at tiltrække kvalificeret, socialpædagogisk arbejdskraft, siger hun.

Som man har kunnet læse i de seneste to numre af Socialpædagogen, udgør vikarer en stor del af medarbejderstaben på flere socialpædagogiske arbejdspladser – særligt inden for voksenhandicapområdet. Knappe ressourcer gør det attraktivt at hyre vikarer, som er nemmere og billigere at flytte rundt på. Men det er ikke den eneste forklaring.

2.500 vikartimer om ugen

Flere steder inden for voksenhandicapområdet oplever man problemer med at tiltrække den

kvalificerede arbejdskraft. På Kofoedsminde betyder det, at de 350 fastansatte medarbejdere i gennemsnit bliver suppleret af 2.500 vikartimer fra et eksternt vikarbureau hver uge.

– Det nedslider de fastansatte socialpædagoger, at der ikke er kvalificerede hænder nok til at løfte fagligheden. Som TR sidder jeg jo med dem, der går ned med flaget, og det er der desværre flere, der gør, siger Vivi Jytte Henningsen.

Behovet for socialpædagogisk arbejdskraft på Kofoedsminde er steget i takt med, at flere og flere borgere bliver sendt til stedets sikrede afdelinger. Men for det første er der tale om en kompleks og udadreagerende borgergruppe. For det andet ligger Kofoedsminde på Lolland langt fra storbyerne. Derfor har det altid været svært at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, fortæller Vivi Jytte Henningsen.

For at komme rekrutteringsproblemerne til livs får medarbejderne en ekstra pose penge i lønningsposen i form af et særligt Kofoedsminde-tillæg. Desuden bliver praktikanter tilbudt studiejob, når praktiken er slut, og de skal tilbage på skolebænken, så de bevarer en tilknytning til stedet.

Det seneste halve år har Vivi Jytte Henningsen desuden siddet med i en arbejdsgruppe, der skal finde på andre kreative løsninger.

En ond spiral

Kofoedsminde er ikke det eneste sted, der bøvler med at tiltrække socialfaglige hænder. På Autisme Center Vestsjælland genkender virksomhedsleder Trine Stokholm problematikken. Centret huser alt fra skole og STU til botilbud for borgere med større eller mindre støttebehov. Og jo større støttebehovet er, jo

sværere er det at rekruttere og fastholde arbejdskraft, fortæller hun – nogle dage kører nogle team udelukkende med vikarer.

– Det er en ond spiral, for vi arbejder med en borgergruppe, der i den grad har brug for kendt personale omkring sig, der kan aflæse og forstå dem. Jo større udskiftning, der er i personalegruppen, jo mere utrygge og udadreagerende bliver borgerne, siger hun.

Ved Autisme Center Vestsjælland forsøger de bl.a. at komme problemet til livs ved at tilbyde alle fastansatte fem-seks ugers efteruddannelse i at tænke etik og recovery ind som grundlæggende fælles forståelse af autismebegrebet. Det har medført et markant fald i antallet af magtanvendelser.

– Ved på den måde at gøre arbejdspladsen mere attraktiv bliver det nemmere for os at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, siger hun og appellerer til, at uddannelsesinstitutionerne i samarbejde med de faglige organisationer og arbejdspladser gør mere ud af at åbne de unges øjne for voksenhandicapområdet.

Pilen peger indad

Det synspunkt deler Britta Nørgaard, der er lektor ved professionshøjskolen UC Nordjylland. I Nordjylland ligger 75 pct. af praktikpladserne på specialiseringsring for social- og specialpædagogik inden for voksenhandicapområdet, men kun 20 pct. af de studerende viser interesse for at komme derud.

– Mange af dem vil i stedet gerne arbejde med anbragte børn og unge, og drømmer om at skabe en positiv udvikling for borgerne. De mangler fortællinger om, at det kan man også på voksenhandicapområdet – det handler ikke bare om pleje, men også om pædagogik, siger hun.

Holdningsændringen starter ved uddannelserne selv, mener Britta Nørgaard. For da hele UC-sektoren i foråret 2017 lavede en intern kortlægning af undervisningen på pædagog- og socialrådgiveruddannelsen, viste det sig, at emner som anbragte børn, hjemløshed og misbrug fyldte langt mere end voksenhandicapområdet, selvom det er der, de fleste jobs er.

– Det er vores ansvar at bringe voksenhandicapområdet ind i de studerendes grundfaglighed og få dem til at se verden på nye måder, siger hun.

Uddannelsen bør målrettes

Det er næstformand i Socialpædagogerne Marie Sonne helt enig med hende i.

– Specialiseringen for social- og specialpædagogik er slet ikke målrettet nok i forhold til de borgergrupper, vi skal arbejde for og med efterfølgende. Vi må anerkende, at voksenhandicapområdet er en stor målgruppe, så naturligvis skal de studerende også præsenteres for såvel udfordringerne som udviklingsperspektiverne i det socialpædagogiske arbejde inden for voksenhandicapområdet. Den prioritering kan vi ikke bare overlade til de studerende, siger hun.

Men det handler også om en generel holdningsændring i samfundet om at ville prioritere voksenhandicapområdet, mener Marie Sonne – området skal tales om og samfundsmæssigt prioriteres.

– Vi taler altså om mennesker, der for manges vedkommende skal have socialpædagogisk støtte fra fødsel til grav – til meget og andet end pleje og omsorg. Det er deres fulde liv, vi har ansvaret for døgnet rundt. Den opgave skal vi have viden, kompetencer og faglighed til at løfte. ■

ARBEJDSMILJØ

Min erfaring er, at mange ledere er helt på bar bund, når det gælder det pres, en sygemelding kan lægge på et team

Camilla Geisler Ritzau, stresseksperter

Sygemeldingen smitter hele teamet

Ensidig fokusering på en sygemeldt kollega kan skygge for den belastning, teamet ofte står tilbage med. Hvis ikke lederen reagerer hurtigt kan det, der startede som sygefravær, vokse og blive til et team ude af balance, siger eksperter

Af Thomas Davidsen, nyhedsrum@sl.dk
Illustration: Gitte Skov

Naturlig menneskelig omsorg tilfalder som hovedregel den sygemeldte kollega på enhver ordentlig arbejdsplads. Og et team bliver vel først et rigtigt team, når det ligger underforstået i den kollektive selvforståelse og i tilspidsede situationer, at 'vi har hinandens ryg'.

Ikke desto mindre er belastningen, som en sygemelding kan påføre et team, til at tage og føle på.

I første omgang når en kollega begynder at arbejde på halv kraft. I anden omgang når sygemeldingen kommer. Og i tredje omgang når kollegaen vender tilbage til jobbet på skånsomme vilkår.

Fokuseringen på den sygemeldte medarbejder er forståelig. Men den må ikke blive ensidig, for det koster på det psykiske arbejdsmiljø, hvis man glemmer kollegerne, mener stresseksperter Camilla Geisler Ritzau. Hun har skrevet speciale på RUC om de udfordringer, som kollegerne oplever i forbindelse med sygefravær.

– Min erfaring er, at mange ledere er helt på bar bund, når det gælder det pres, en sygemelding kan lægge på et team, konstaterer hun.

– Der kan være alle mulige svære følelser på spil, som risikerer at gå i selvsving, hvis der ikke bliver taget hånd om dem tidligt i forløbet. I den

reorganisering af arbejdet, som er nødvendig, er det så vigtigt, at lederen ser og kommunikerer med alle i teamet, siger Camilla Geisler Ritzau.

Lederen kigger én vej

Det ligger ikke bare i arbejdskulturen at vende næsten al opmærksomheden mod den sygemeldte. Lederuddannelserne er også ensidige, når det gælder redskaber til at håndtere presset på kollegerne, fortæller Lone Bahnsen, der er leder i Landsbyen Sølund:

– I fagprofessionelle kredse og på uddannelserne er der stor fokus på sygefravær, men det er meget individ-orienteret og går udelukkende på den sygemeldte.

Det handler i høj grad også om økonomi. Sygefravær er en af de helt tunge poster på budgettet, og det er enhver socialpædagogisk leder meget bevidst om, påpeger hun.

– Men alt imens man arbejder flittigt og kontinuerligt på at eliminere de årsager, der kan være til sygemeldinger, er det nemt at overse teamets udfordringer, siger Lone Bahnsen.

Stress er sværest

Der er stor forskel på, hvordan sygemeldinger bliver modtaget af kolleger, fortæller afdelingsleder i Landsbyen Sølund Ulrik Rasmussen.

– Hvis der er tale om fysisk sygdom, så er der ikke andet end medfølelse på spil i teamet. Det er til at forstå, hvad der foregår. Der vil som regel også være et realistisk tidsperspektiv på, hvor længe ekstrabelastningen kommer til at vare. Og der er i øvrigt ikke noget at gøre ved det. Så de længerevarende fysiske sygdomme, hvor man stille og roligt kan reorganisere sig, er der ro omkring, siger han.

Når det handler om mentale helbredsproblemer, er det sværere. Det kommer tættere på den



enkelte kollega, for alle mærker jo stress. Og der er en markant tendens til at se stress som arbejdsrelateret, selvom det jo ofte skyldes ting i privatlivet.

– 'Kan det også ske for mig', tænker man. 'Det her arbejde er også for hårdt', er måske den næste tanke. 'Vi har jo sagt det', kan være det, man som leder får tilbage fra kollegerne, siger Ulrik Rasmussen.

Og det er helt normalt, at mentale helbredsproblemer er de sværeste at håndtere, fortæller Camilla Geisler Ritzau.

– Mange kan ikke sætte sig ind i, hvad det vil sige at bevæge sig på kanten af et sammenbrud. Derfor kæmper kollegerne ofte med irritation.

Det kan være irritation over den stressramtes manglende overblik og koncentration: 'Jamen, det sagde jeg jo til dig i fredags. Og nu har du glemt alt om det'. Men det kan også være frustration og irritation over en ændret social adfærd, siger Camilla Geisler Ritzau.

Fortolkninger og uvished

Når det handler om psykiske problemer, har vi svært ved at friholde hinanden fra en vis portion skyld og ansvar, vurderer hun:

– I forvejen fortolker vi hele tiden på hinanden. Men hvis det er synligt for alle, at der er én, som er på vej til et stresssammenbrud, uden at det bliver



Fredags- og mandagssyge giver anledning til mange fortolkninger. Der kan opstå en vrede hos nogle, der oplever, at det er nogle bestemte, som lægger sig syg op ad weekenden

Sølund Erik Borring, socialpædagog og TR, Sølund

italesat, hvad der er på færde, så er der ekstra frit løb for fortolkningerne.

– ‘Han kunne også bare have ladet være med at bygge om derhjemme, det skulle jo gå galt’, tænker man måske. Vi har generelt meget svært ved at tale om ting, der handler om vores mentale helbred. I mange tilfælde er det heller ikke nødvendigt at sige så meget, men hvis man helt undlader at sætte ord på, hvordan kollegerne oplever den ændrede arbejdssituation, så inviterer man til et dårligt forløb, siger Camilla Geisler Ritzau

Når den stressramte kollega bliver sygemeldt, bliver den uvished, der som regel er, når det handler om mentale helbredsproblemer, ofte en stressfaktor i sig selv for kollegerne, fortæller hun.

– Typisk får man fire ugers sygemelding, men årsagen er jo ikke et brækket ben, så reelt ved man ikke, hvor lang tid det tager. Det vil sige, at teamet nu skal reorganisere arbejdet i en periode, hvis længde man ikke kender.

Øg en af de værste stressfaktorer er uvished om, hvor lang tid noget tager.

– Vi kan klare meget, hvis bare vi kan se en ende på det. Man skal ikke underkende det pres, som kollegerne føler alene på grund af uvisheden, siger Camilla Geisler Ritzau.

Klatfravær

En særlig anstødssten blandt kolleger i forbindelse med sygemeldinger er klatfraværet, fortæller TR i Landsbyen Sølund Erik Borring.

– Fredags- og mandagssyge giver anledning til mange fortolkninger. Der kan opstå en vrede hos nogle, der oplever, at det er nogle bestemte, som lægger sig syg op ad weekenden: ‘Jeg kunne da også godt tænke mig en hviledag’.

Øg når medarbejdere begynder at sætte spørgsmålstegn ved årsagen til en sygemelding, så er det en lille krise, som man skal tage sig af, mener han:

– Generelt synes jeg ikke, det er i orden, hvis der er for mange meninger i omløb. Hvis lederen har informeret så meget, en leder nu har lov til at informere, så kan det ikke være medarbejdernes opgave at udbrede deres personlige fortolkninger. Heller ikke selvom man har set en sygemeldt kollega nede i Kvickly, siger Erik Borring.

Ulrik Rasmussen pointerer, at der meget vel kan ligge misforståelser bag, når en mistanke om pjæk breder sig.

– Det kan jo være, at kollegaen, som har lagt sig syg op ad en weekend tre gange på et halvt

år, i øvrigt ligger i den lave ende med hensyn til sygefravær. Man var bare uheldig at dele vagt med vedkommende lige der, hvor sygedagene lå.

– Nu har jeg som leder tavshedspligt i forhold til at oplyse om andre medarbejders sygefravær, men derfor kan man godt have som mål at få den slags ting frem i lyset, så de kan blive afmystificerede, siger Ulrik Rasmussen.

Alt for beboerne

Reorganiseringen af arbejdsdagen er det mest ømtålelige punkt i Landsbyen Sølund. For sygemeldinger får ofte negative konsekvenser for beboerne, fortæller Ulrik Rasmussen.

– Nogle gange må vi reagere på underbemanding ved at aflyse en svømmehalstur. I ydertiernerne bliver vi også sårbare, men vi har jo vores beredskabsplaner. Vores medarbejdere er generelt meget dedikerede over for beboerne. Det strider mod deres overbevisning, at noget skal gå ud over dem. Problemstillingen er helt reel, men kan være svær at håndtere, siger han.

For at professionalisere den form for tilspidsede situationer har man på Sølund overvejet at indføre en grøn zone på dage, hvor der ingen problemer er. En gul, hvor man stadig kan nå det hele med beboerne, hvis der blot slækkes lidt på vasketøjet og rengøringen. Og en rød, hvor man skærer ned over hele linjen til det mest nødvendige.

– Modstanden mod sådan et system kommer fra medarbejderne. Det er for rigtigt, er der mange som mener. Og argumenterne er altid, at der skal være fuld fleksibilitet i forhold til beboerne indtil sidste øjeblik, fortæller Erik Borring.

Endnu en udfordring er de vikarer og assistenter, som medarbejderne kommer til at arbejde tæt sammen med, når teamet ‘går under’. Øg endnu engang er anstødsstenen det faglige, fortæller han.

– Sparring er meget vigtigt for vores medarbejdere. Så hvis de står i svære situationer sammen med nogen, der har langt mindre erfaring, så reagerer de på det manglende modspil. ‘Jeg kan ikke lave en debriefing på den her baggrund’, er en typisk kommentar.

– Det gælder også, når der er en medarbejder, som vender gradvist tilbage på arbejde. Her går kollegerne også højt op i det faglige perspektiv. ‘Du kan da ikke mene, hun allerede skal arbejde med den beboer’. Så det er ikke nemt at erstatte en erfaren medarbejder, siger Erik Borring. ■



Hej leder – hvem skal skånes?

Relationsarbejde er *all in* og uden smutveje – og derfor ender løsningen med en kollega på skånende vilkår eller en vikar ofte med at være endnu en belastning i stedet for en hjælp. Læg det åbent frem, lyder opfordringen til lederne

Af Thomas Davidsen, nyhedsrum@sl.dk
Illustration: Gitte Skov

Det virker paradoksalt. Men netop omsorgsfagene kan have sværere end andre fag ved at tilbyde skånsomme vilkår til sygemeldte medarbejdere, der vender tilbage til arbejdet.

Det var en af pointerne, da Malene Friis Andersen, der er stressforsker ved Det Nationale

Forskningscenter for Arbejdsmiljø, i 2016 var medudgiver af en rapport om ledernes udfordringer i forbindelse med sygefravær.

– Det er svært at komme hurtigt eller skånsomt ind og ud af relationsarbejde. Står du i en tilspidset situation med en borger, så er arbejdet 100 pct. involverende. Her kan vikaren komme til kort, fordi kendskabet til borgeren er lille. Og lederen kan have vanskeligt ved at finde skånsomme arbejdsopgaver til den tilbagevendte kollega, som kører i et lavt gear, for der ikke er mange af dem. Er du sammen med borgerne, så er der ikke nogen mellemvej, siger Malene Friis Andersen.

– Derfor er det ikke unormalt, at omsorgsmedarbejderne ligefrem kan stå med en følelse af, at vikaren eller kollegaen, der skal skånes, er en belastning frem for en hjælp, selvom det modsatte selvfølgelig er intentionen, siger Malene Friis Andersen, som mener, at lederen altid bør lægge det frem som et åbent spørgsmål til medarbejderne:



Lederen kan ikke lade som ingenting, når en medarbejder er sygemeldt. Der skal prioriteres og kommunikeres. Det kan man ikke forvente, at kollegerne kan levere, hvis de er hårdt pressede

Malene Friis Andersen, stressforsker, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Hvad skal der til for, at I bliver hjulpet i denne situation? Hvordan og på hvilke måder kan en vikar være en hjælp for jer?

Hvad er hensyn?

Generelt er det undervurderet, hvor svær en proces tilbagevenden til arbejdet efter et sygdomsforløb kan være, mener Camilla Geisler Ritzau:

– Det gælder også for teamet, der typisk får at vide, at deres kollega skal skånes. Men hvad det i det enkelte tilfælde betyder 'at skåne', hersker der ofte stor forvirring om.

Der er alle mulige variationer af misforståede hensyn, man i den bedste mening kan tage.

Det kan dreje sig om tildeling eller fratagelse af arbejdsopgaver eller malplacerede ting, man får sagt eller ikke sagt.

– Intentionen er næsten altid god nok, men man skal være klar over, at mange får en følelse af isolation, når de vender tilbage på jobbet, og har et behov for at blive behandlet helt normalt, siger Camilla Geisler Ritzau.

– 'I skal bare være søde og tage lidt hensyn', er den instruktion, som kollegerne ofte får – hvis de overhovedet får nogen, fortæller hun.

– Men hvad er det at tage hensyn? Skal man lade den stressramte i fred? Eller skal man tage

lange snakke? Der findes ingen regler. Det er op til den enkelte medarbejders emotionelle formåen at håndtere den sygemeldte.

– Men når det er sagt, så er der faktisk som regel brug for, at kolleger får snakket med den sygemeldte kollega, der vender tilbage på arbejdet, siger Camilla Geisler Ritzau.

Som leder bør man overveje, om man i en periode kan 'frikøbe' en enkelt eller to medarbejdere fra teamet fx en time om ugen til at sikre den tilbagevendte opmærksomhed og social støtte, mener hun.

– Vi ved fra forskningen, at social støtte både fra lederen og medarbejdere fremmer gode forløb for tilbagevenden, siger Camilla Geisler Ritzau.

Lederen må ikke lade som ingenting

I 'Stop stress – håndbog for ledere' (forlaget Klim, 2016) dedikerer Malene Friis Andersen og Marie Kingston et helt kapitel til teamets problematikker i forbindelse med sygemeldinger. Det er første gang, de for alvor er blevet taget op i dansk ledelseslitteratur.

Ifølge Malene Friis Andersens er det på høje tid, for det er en problematik, der har været næsten helt overset.

– Hvis man som leder ikke er meget opmærksom på teamet, risikerer man en negativ dominoeffekt. Det, der startede med at være en sygemelding, vokser og bliver til et team ude af balance, fordi der ikke er blevet taget hånd om de oplevelser og udfordringer, kollegerne har i forløbet, siger hun.

– Normalt er jeg ikke særlig vild med sportsmetaforer i arbejdslivet, men i det her tilfælde er fodboldtræneren et godt billede på, hvordan en leder bør opfatte sig selv, når en medarbejder bliver sygemeldt, siger hun:

Hvis en spiller får det røde kort, reagerer den gode træner. Ændrer lidt på taktikken. Hvad er stillingen? Hvor lang tid er der tilbage? Skal vi være mere defensive eller offensive? Hvor meget energi har de tilbageværende spillere? Er der bolde, vi ikke skal løbe efter?

– Lederen kan ikke lade som ingenting, når en medarbejder er sygemeldt. Der skal prioriteres og kommunikeres. Det kan man ikke forvente, at kollegerne kan levere, hvis de er hårdt pressede, siger Malene Friis Andersen. ■

Vær bevidst om målet

I hele perioden – fra medarbejderen viser de første tegn på nedsat arbejdsevne, gennem sygeperioden og indtil til fuld tilbagevenden – er målet at minimere konsekvenserne for de resterende medarbejdere. Som leder gør du dette ved at:

- Kortlægge og prioritere den sygemeldtes opgaver.
- Forventningsafstemme med din chef, hvis du har én.
- Forventningsafstemme med teamet, hvis det skal samarbejde med vikar eller kollega, der er vendt tilbage på arbejde på skånsomme vilkår.
- Have opmærksomhed på negative dynamikker og snakken i krogene.
- Benytte anledningen til at få en dialog om generelle forhold og betingelser i afdelingen, der kan forårsage stress eller trivsel.
- Være ekstra opmærksom på trivsten i dit team, og spørg løbende ind til medarbejdernes velbefindende.

Kilde: Stressforsker Malene Friis Andersen.

DIMITTEND

På den helt rigtige hylde

Michael Hansen – og 14 andre nyuddannede socialpædagoger – gennemfører lige nu et traineeforløb i Kreds Lillebælt og Syddjylland. Her rustes de til at blive kompetente sociale mentorer – for jobbet som mentor er et nyt nicheområde for socialpædagoger

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk
Foto: Michael Drost-Hansen

På Herning HF og VUC har medarbejderne lige fået en ny kollega. Og de studerende har fået en helt ny mentor, de kan gå til, hvis de har svært ved at holde balancen i de sidste hektiske eksamensmåneder. Han hedder Michael Hansen og er 48 år – og jobbet i Herning er den afsluttende praktik i forbindelse med et traineeforløb, som Socialpædagogerne tilbyder nyuddannede ledige socialpædagoger.

– De her unge mennesker kæmper med at gennemføre en 10. klasse eller en HF. Og jeg tror på,

at jeg som mentor kan give dem den nødvendige støtte til at klare det. Jeg er jo ikke som de andre faglærere – jeg er den, de kan gå til, hvis de synes, at de har svært ved at få det til at hænge sammen, fortæller Michael Hansen.

Han er en af i alt 15 nyuddannede socialpædagoger, der deltager i Kreds Lillebælt og Syddjyllands traineeforløb 2018 (se boks). Og stillingen som mentor i Herning har Michael Hansen faktisk selv skabt.

– Jeg tog i sin tid selv 10. klasse derude, og der oplevede jeg på tæt hold, hvor svært nogle af de studerende havde det med at passe skolelivet. Der var et kæmpe frafald. Så jeg tænkte, at her må jeg da kunne bruge min socialpædagogiske faglighed til at nå ind til de unge, som er på kanten. Derfor opsøgte jeg uddannelseschefen og gav hende et godt tilbud. Det førte til et praktikforløb frem til sommerferien, som jeg da håber udvikler sig til et reelt job, siger han.

Du skal kende dine grænser

Siden 2015 har Socialpædagogerne gennemført en række traineeforløb for dimittender i flere kredse. Opbygningen af forløbet har varieret, men fælles for dem alle er, at deltagerne både bliver rustet med teori og praksis – og bliver styrket i at søge job som socialpædagog.

I det aktuelle forløb er der specifikt fokus på at ruste de nyuddannede socialpædagoger til at søge job som mentor, fortæller jobkonsulent i Socialpædagogerne Maibritt Kirk Kjær.

– Vi oplever i disse år, at flere og flere socialpædagoger får job som mentorer. Det kan være som ungementor, integrationsmentor, uddannelsesmentor eller mentor for krigsveteraner. Billedet er helt klart, at der kommer flere af den slags job. Derfor har vi skræddersyet traineeforløbet, så deltagerne ikke kun bliver rustet til at søge job – de lærer også, hvad der skal til for at søge de mentorstillinger, vi efterhånden ser en del af, siger hun.

Det kræver nemlig noget særligt, fortsætter Maibritt Kirk Kjær.

– Som mentor skal man være stærk til at vejlede og koordinere, og man skal være i stand til at opbygge relationer meget hurtigt til den person, man støtter. Det kan opleves meget intenst, fordi

Fokus på mentorrollen

Traineeforløbet 2018 i Kreds Lillebælt og Syddjylland klæder deltagerne på til at søge job som mentor. Forløbet består af to ugers kursus i arbejdet som mentor, to ugers særligt tilrettelagt forløb hos Socialpædagogerne – og virksomhedspraktik i fire til otte uger.

På mentorkurset undervises deltagerne bl.a. i samtaleteknikker, coaching, anerkendende tilgang, etablering af en bæredygtig relation og selvomsorg og sund afgrænsning i kontaktarbejdet.

De to uger hos Socialpædagogerne byder bl.a. på oplæg om kernefaglighed og socialpædagogiske kompetencer, workshops om jobsøgning, jobsamtalen og kompetenceafklaring, undervisning i kropssprog samt besøg fra arbejdsgivere, som giver gode råd til jobsøgningen.

INDSIGT Traineeforløbet giver også anledning til, at deltagerne kigger lidt indad. For Michael Hansen har det bl.a. betydet, at han er blevet mere bevidst om, at han i sit arbejde med udsatte og sårbare mennesker skal holde lidt igen med at bruge ironi og sarkasme.



En mentor er jo den, der hele tiden skal levere energien til et menneske i en underskudssituation. Det kræver, at man har godt fat i sig selv og formår at tanke op både fagligt og personligt

Viggo Müller, leder, MentorAkademiet

man kommer ret tæt på borgeren. Derfor er det helt afgørende, at man kender sine personlige grænser og ved, hvordan man passer på sig selv.

I forløbet har deltagerne bl.a. oplevet tre oplægsholdere fortælle om deres erfaringer som mentorer. En fra Kirkens Korshær, som arbejder med udsatte voksne og misbrugere, en fra KFUM, som arbejder med unge socialt udsatte, og en veterankoordinator.

– Det skal ikke bare være teori, så derfor har vi lagt stor vægt på at hive praktikere ind og lade dem fortælle, hvad der er vigtigt at vide, hvis man vil gå den vej og finde sig til rette i et mentorjob, siger Maibritt Kirk Kjær.

Retter blikket indad

Som en del af forløbet, har deltagerne fået mulighed for at gå lidt mere i dybden med mentorrollen med et seks dages kursus på University College Lillebælt. Viggo Müller, underviser på forløbet og leder af MentorAkademiet, oprettede for et par år siden en ny mentoruddannelse, fordi han oplevede, at der var et stort behov for, at mentorer blev klædt bedre på til opgaven gennem en uddannelse med fokus på, hvordan man bruger relationen til at støtte et andet menneske i en udviklingsproces.

– Jeg oplever, at man rundt om i landets kommuner bruger mentorer i stigende grad. Det er ligesom en niche, der er ved at udvikle sig. I mange tilfælde er det socialpædagoger, der ansættes som mentorer, og opgaverne er tit fagligt og personligt krævende, siger han.

I forhold til selve pædagoguddannelsen blev traineedeltagerne på mentorkurset i høj grad bedt om at vende blikket indad.

– Når man skal arbejde som mentor, er det langt fra nok at kende til relationsarbejde. Man skal også vide rigtig meget om sig selv, og det er noget af det, deltagerne har arbejdet med på kurset. Det handler bl.a. om at lære, hvordan man selv genererer energi – for en mentor er jo den, der hele tiden skal levere energien til et menneske i en underskudssituation. Det kræver, at man har godt fat i sig selv og formår at tanke op både fagligt og personligt, forklarer Viggo Müller.

Anerkendende tilgang

Coaching, motivation, anerkendelse og etik er også emner, som deltagerne stødte på i forbindelse med mentorkurset. For en mentor skal i høj grad kunne arbejde anerkendende – og vide, hvordan man kan holde fokus på det, der lykkes, fortæller Viggo Müller.

– Som mentor er det ikke nok bare at klappe folk på håret og sige, at de er dygtige. Man skal med en anerkendende attitude finde de situationer i borgerens liv, hvor de er lykkedes – og bruge de guldgruber til at skabe et positivt fundament, som kan hjælpe vedkommende til at nå sit mål. Så vi har arbejdet en del med lytte- og samtaleteknikker, fordi måden man kommunikerer med et andet menneske på er så afgørende for en mentor.

Som underviser har Viggo Müller oplevet en flok engagerede nyuddannede socialpædagoger, som i høj grad har brugt kurset til at blive klogere på sig selv.

– De ved jo i forvejen en hel masse om relationsarbejde og pædagogiske metoder. Men på mentorkurset har deltagerne bygget oven på deres faglighed – og jeg fornemmede helt klart, at de fleste af dem virkelig fik mod på mentorfunktionen. Og så blev de ikke mindst en del klogere på, hvem de selv er.

En slags freelancepædagog

For Michael Hansen er der mange ting, der er faldet på plads i løbet af traineeforløbet. Først og fremmest er han blevet overbevist om, at netop en mentorfunktion er den type job, der passer bedst til ham.

– Efter det her forløb føler jeg faktisk for første gang, at jeg nu er endt på den helt rigtige hylde, siger han.

Med en baggrund som bl.a. handicapchauffør har Michael Hansen en del års erfaring med i bagagen, før han i januar fik papir på at være pædagog.

– Jeg har prøvet lidt af hvert – også at arbejde på en mere traditionel, socialpædagogisk arbejdsplads. Men jeg kan rigtig godt lide tanken om, at man som mentor har en tæt relation med nogle mennesker i en afgrænset periode, hvor man forhåbentlig hjælper dem videre i livet. Lidt som at være en slags freelancepædagog, hvor man har en meget fleksibel tilgang til folk, men stadig bibeholder sin socialpædagogiske faglighed.

Og han genkender Viggo Müllers beskrivelse af, at mentorkurset fik ham til at blive endnu mere bevidst om egne styrker og svagheder.

– Jeg bruger fx rigtig meget ironi og sarkasme. Men gennem forløbet og de øvelser, vi lavede, lærte jeg, at det jo langt fra er alle, der forstår den tilgang. Og at man kan gå helt galt i byen, hvis man fx som mentor har den tilgang over for et sårbart menneske. Så det er helt klart noget, jeg tager med mig og er blevet meget mere bevidst om, fortæller Michael Hansen. ■

DIMITTEND

Vi har oplevet en gruppe dimittender, som virkelig har fået tro på sig selv i det her forløb. Og flere af dem har også fundet job undervejs, så det har været en stor succes

Maibritt Kirk Kjær, jobkonsulent, Socialpædagogerne

Vi gi'r dem, hvad de har brug for

Kropssprog, personlighedstype, den gode ansøgning og jobsamtalen er nogle af de elementer, deltagerne bliver undervist i på traineeforløbet. Et målrettet, intenst forløb, der rustet dimittenderne til at sparke døren ind til arbejdslivet

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Hvordan beskriver du bedst dig selv som person? Hvorfor fungerer du godt med nogle typer og ikke med andre? Hvad bør du fremhæve i dit cv – og hvordan sælger du dig selv på få minutter?

Det er nok de færreste, som lige har svaret på de spørgsmål. Men de 15 deltagere, som har gennemført den teoretiske del af Socialpædagogernes traineeforløb i Kreds Lillebælt og Sydjylland, er alle kommet noget tættere på et svar.

– I forløbet har vi meget målrettet fokuseret på de ting, man som nyuddannet socialpædagog har brug for at vide, når man skal ud og søge job. Og det, at vi har haft gruppen samlet ét sted i ét forløb, har vist sig at være en kæmpe fordel. For vi – jobkonsulenterne – kender jo faget og ved, hvad der skal til for at sælge sig selv som socialpædagog.

Sådan fortæller Maibritt Kirk Kjær, jobkonsulent i Socialpædagogerne og en af underviserne på traineeforløbet, hvor 15 nyuddannede socialpædagoger har gennemført et intensivt forløb på fire uger, der nu afsluttes med virksomhedspraktik i fire til otte uger.

– Vi har oplevet en gruppe dimittender, som virkelig har fået tro på sig selv i det her forløb. Og flere af dem har også fundet job undervejs, så det har været en stor succes, siger Maibritt Kirk Kjær.

Foto og personlighedstest

Udover undervisning i, hvordan man skriver sin ansøgning og cv, har kurset også budt på workshops om bl.a. jobsamtalen og kompetenceafklaring. Og så har deltagerne haft besøg af en

kommunikationstræner, der underviste dem i kropssprog, adfærd og signaler.

– Det hele har været ekstremt praksisorienteret, og vi fornemmer virkelig, at deltagerne har fået bygget oven på alt det faglige, de kan. Når du søger job, handler det jo i høj grad om at sælge sig selv – og her har de lært alt det, der er vigtigt i forbindelse med at skulle søge job, fortæller Maibritt Kirk Kjær.

I traineeforløbet har deltagerne også fået taget professionelle foto til deres cv samt fået link til at få lavet et enneagram, som er en personlighedsmodel, der gennem ni personlighedstyper afdækker menneskers ubevidste tankemønstre og vaner. ■

Skræddersyet forløb fører til job

I efteråret 2015 gennemførte Socialpædagogerne de første fire traineeforløb, som førte til, at mere end tre ud af fire deltagere fandt arbejde undervejs. Siden er der også gennemført traineeforløb i 2016 og 2017 – og i år ruller forbundet de skræddersyede forløb ud i flere kredse: København, Lillebælt/Sydjylland, Nordjylland og Østjylland/Midt- og Vestjylland.

Målgruppen for forløbet er dimittender. Alle forløb i år bliver tilrettelagt i en kombination af opkvalificerende uddannelse, workshops og vejledning samt sparring om jobsøgning. Der er også indlagt besøg fra arbejdsgivere, som fortæller om, hvad de lægger vægt på, når de ansætter socialpædagoger.

Det er afgørende, at traineeforløbet rummer den praktiske del, som en virksomhedspraktik giver. Det giver den bedste læring – og det er kontakten med en arbejdsplads, der har den største effekt i forhold til at få en ordinær ansættelse. Tilbagemeldingerne fra de arbejdspladser, som hidtil har takket ja til en praktikant, er, at det er en positiv oplevelse for begge parter. Ikke mindst fordi arbejdspladsen jo får en færdiguddannet socialpædagog.

Desværre er det nogle gange en stor udfordring for deltagerne at få hul igennem til arbejdspladserne. Så hvis din arbejdsplads skulle have lyst til at høre mere om mulighederne for at få en trainee-praktikant, så kontakt Gitte Holm Knudsen, der er arbejdsmarkedspolitisk chefkonsulent i Socialpædagogernes a-kasse, på ghk@sl.dk

DATABESKYTTELSE

En ny del af relationen til borgerne

På Socialpædagogisk Center Næstved har indførelsen af de nye persondata-regler været en anledning til at se den daglige praksis i omgangen med borgernes private data efter i sømmene. Efter halvandets års forberedelse er de klar til de ny regler

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Illustration: Peter Hermann

Det var faktisk en af medarbejderne, der startede det. Hun insisterede for halvandet år siden på, at de her nye regler skulle de da være fremme i skoene med. Og sådan blev det. På Socialpædagogisk Center Næstved har man siden forberedt sig på indførelsen af EU's nye persondataforordning, der trådte i kraft 25. maj.

Og selvom bare ordet 'persondataforordning' kan virke søvndyssende på de fleste, så har processen faktisk været en øjenåbner for både personale og ledelse. For de nye regler sætter både i det store og det små fingeren ned på nogle på punkter i hverdagens kommunikation med og især om borgeren, som det har gjort godt at trukket ud i den friske luft.

Det fortæller centerleder Tuck Bergman og vicecenterleder Pernille Slott, der her kort efter 'take off' føler sig helt klar til de nye regler:

– Vi er kommet meget langt, siden den her medarbejder, der brændte for det, fik vores andres øjne op for at det her var vigtigt. Vi har fået en skarp tilgang til, hvordan vi håndterer personfølsomme oplysninger og det, der hedder henførbare data, og ja, der har vi da været inde omkring nogle ting, der i mange år har ligget i vores hverdagskultur som pædagoger. Det har betydet ændrede rutiner og justeringer af nogle af de pædagogiske redskaber, fortæller Tuck Bergman.

Det handler både om skriftlig og mundtlig kommunikation, og det handler både om den mere formelle sagsbehandling og om fx kommunikationen med de pårørende. Her har indførelsen af de nye regler betydet et nyt blik på vaner i



dagligdagen – og har ført til diskussion af ting, der før blev taget for givne, siger han.

Den stedlige kultur

Så ja, det er blevet et endeligt farvel til notater om borgerne i kinabøger og på løse sedler – men det var nu ting, der havde været på vej ud de senere år og var blevet afløst af fagsystemer, hvor personfølsomme data kunne håndteres på helt anden vis.

Men det har også betydet øget opmærksomhed omkring andre dele af den stedlige kultur:

– Vi har arbejdet med at få skolet medarbejderne til ikke bare at sende en sms eller en almindelig mail til de pårørende med personfølsomme

PERSONDATA-FORORDNINGEN

25. maj træder EU's nye databeskyttelsesforordning i kraft. Har I styr på den på din arbejdsplads?

Her kan du læse, hvordan Socialpædagogisk Center i Næstved helt konkret har arbejdet med de nye regler og deres betydning for den daglige praksis.



oplysninger om borgerne. Det er jo ellers så let, og det er det, vi er vant til selv at gøre i rigtig mange situationer, siger Pernille Slott.

– Der er vi som alle andre jo blevet opmærksomme på, at den måde at kommunikere på ikke er så sikker. Og vi ved nu, hvordan vi håndterer det sikkert, så kommunikationen med de pårørende nu kun sker via e-boks, ligesom vi internt opererer med de lukkede fagsystemer på en meget mere konsekvent måde, forklarer Tuck Bergman.

På samme måde er der også kommet skærpet opmærksomhed på, hvor man trækker grænsen mellem en personalesag, hvor man altså kommunikerer internt om en borger med kollegerne,

LÆS MERE – MEGET MERE

Måske er I på din arbejdsplads allerede langt med indførelsen af reglerne under den nye persondataforordning? Hvis ikke er der nok at fat på: 90 siders forordning, 1.100 sider betænkning og i alt mere end 300 siders lovtækst.

Der foreligger ikke pt. en særlig vejledning, der er målrettet til de sociale tilbud – med mindre jeres kommune har udarbejdet en – men Datatilsynet har en række mere generelle vejledninger som I kan finde via www.kortlink.dk/tty4





og en borgersag, hvor man kommunikerer om borgerne 'ud af huset'. Og dermed på hvordan der er forskel på reglerne for de to slags kommunikation.

Dilemma med pårørende

Men dilemmaer er der masser af, medgiver Tuck Bergman:

– Tag nu fx vores kommunikation med de pårørende til borgere uden talesprog. Mange af dem har ikke noget værgemål, og der er vi jo vant til at kommunikere for dem ud fra vores pædagogiske kendskab til dem og vores daglige samvær med dem. Hvad må vi nu oplyse der om fx bankinformationer? Vi skal jo også arbejde på at have et godt samarbejde med de pårørende. Men her har de nye regler sat tingene på spidsen – for de gælder jo både den skriftlige og den mundtlige kommunikation. Og særligt mundtligt har det nok ligget meget i kulturen, at vi som pædagoger har udleveret alle oplysninger til de pårørende – i samarbejdets navn, siger Tuck Bergman.

Derfor ligger der også en opgave i at informere de pårørende om, hvad de nye regler betyder – og der har det pædagogiske personale da mødt en vis undren fra nogle af de pårørende, fortæller Pernille Slott.

Bagatelgrænser

Hun og Tuck Bergman megiver, at det giver noget mere administrativt arbejde ift. cpr-relaterede oplysninger, ligesom fx referater fra personalemøder, der måske før bare lå fremme i en mappe, nu

også 'lukkes inde' i fagsystemerne, så det kræver lidt mere arbejde at finde dem frem.

Og ja, der er tilfælde, hvor de nye regler kan synes mere eller mindre tåbelige. Som når info-tavler, der før har siddet på gangen uden for borgerens hjem med forskellige dagligdags informationer om personale og aktiviteter, nu skal flyttes ind i lejligheden. Det sker for at beskytte borgerens privatliv – men man kan jo spørge, hvor meget mere privatliv, det giver, hvis personalet så skal ind i lejligheden for at tjekke, hvad der står på tavlen.

Og ja, der er da bagatelgrænser, for det er selvfølgelig i orden, at en borgers navn står ud for '2 liter mælk' på ordresdlen, når der skal bestilles varer hos købmanden.

Det har da også heller ikke været lydefrit på det pædagogiske plan:

– Vi kan da ikke sige os fri for en vis 'mistænksomhed' fra nogle medarbejdere, som har følt, de her nye regler greb ind i deres metoder, og måske følte, at der blev lagt nogle begrænsninger.

– Men der må vi bare som ledelse stå fast på, at det jo er et tillidsbrist, hvis ikke borgeren kan stole på, at vi kan håndtere de her oplysninger på en sikker måde, siger Tuck Bergman

Det har krævet ledelse

Mens det oprindelige initiativ måske nok kom fra en medarbejder, har det krævet ledelse at føre Socialpædagogisk Center frem til at være klar til de nye persondata-regler, fortæller Tuck Bergman og Pernille Slott.

De har begge følt sig godt bakket op fra den kommunale forvaltning, der gik ind i samarbejdet på helt bar bund i forhold til, hvad de nye regler ville betyde på et tilbud som Socialpædagogisk Center Næstved.

– Men de har været nysgerrige og opsøgende på viden om, hvordan det kan håndteres i praksis, siger Tuck Bergman.

På medarbejdersiden har der været nogle udfordringer, der også har krævet, at man som ledelse var klar i mælet:

– Det har først og fremmest været vigtigt, at vi som ledelse satte os i spidsen for det. For hvis vi skal leve op til de nye regler, kræver det, at ledelsen og det administrative lag har fuldstændig styr på dem, så vi kan håndtere de konkrete problemer og udfordringer, det måtte give i det daglige pædagogiske arbejde, siger Pernille Slott, der ligesom Tuck Bergman selv har pædagogfaglig baggrund.

Processen især været udfordrende for de ældre medarbejdere, konstaterer Tuck Bergman:

– Det er lidt lige som at køre på cykel. Jo mere man gør det, jo nemmere bliver det, og der har de yngre medarbejdere altså bare fået både de

HVAD SKAL DU VIDE SOM TR?

Ansvar for at indarbejde reglerne i den nye persondataforordning i den daglige praksis påhviler først og fremmest ledelsen, men de nye regler har også nogle konsekvenser, du som TR bør kende.

Det handler fx om de tilfælde, hvor reglerne får betydning i ansættelsesretlige spørgsmål. Men her afventer Socialpædagogerne fortsat den vejledning fra Datatilsynet, der bærer det mundrette navn 'Databeskyttelse på det ansættelsesretlige område', og som vil sætte rammerne for, hvordan du skal agere som TR – og for hvordan Socialpædagogerne kan rådgive dig.

Dataforordningen vil også blive et særskilt punkt på den nye TR-uddannelse, ligesom Socialpædagogerne i samarbejde med LO sørger for, at forbundets ansatte bliver klædt på til at støtte dig som TR. Men begge disse indsatser afventer også vejledningen fra Datatilsynet.

Det er lidt lige som at køre på cykel. Jo mere man gør det, jo nemmere bliver det, og der har de yngre medarbejdere altså bare fået både de it-baserede måder at arbejde på og den kritiske tilgang til dem i forhold til datasikkerhed meget mere ind med modermælken

Tuck Bergman, centerleder, Socialpædagogisk Center Næstved

it-baserede måder at arbejde på og den kritiske tilgang til dem i forhold til datasikkerhed meget mere ind med modermælken.

Og Tuck Bergman og Pernille Slott forsikrer, at de er klar den 25. maj, når reglerne træder i kraft:
– Vi har de rette rammer, og medarbejderne er klar til at bruge dem i praksis, siger Pernille Slott.

Hold fast i praksis

Og uanset hvor store eller små ting, det drejer sig om, handler det om ikke at lade sig stoppe pædagogisk, påpeger Pernille Slott:

– Det er selvfølgelig en udfordring, for vi bruger jo de forskellige pædagogiske redskaber af en god grund – vi tager jo afsæt i vores viden om fx borgernes behov for struktur. Men så er kunsten ikke at sige, at 'nå, så kan vi ikke gøre det eller det mere'. Så må vi finde andre løsninger, og der er det jo heldigvis sådan, at vi alle sammen stadig kan

udvikle vores pædagogik og forholde os kritisk til vores egen praksis, siger hun.

Og netop det kritiske blik på egen praksis er en meget vigtig gevinst ved at arbejde med de nye regler i persondataforordningen, mener Pernille Slott og Tuck Bergman. Og det er noget, der skal holdes øje med:

– Det er klart, at vi skal følge med i, hvordan tingene bevæger sig: Betyder de nye regler, at vi som socialpædagoger vælger andre veje i det daglige? Ændrer vi vores pædagogiske praksis? Eller kan vi flette tingene sammen, spørger Pernille Slott.

De nye regler og de forholdsregler, de kræver, vil også glide ind som en del af de årskurser, centret har for alle medarbejdere.

– Det er klart, at den her måde at arbejde på, bliver en del af at være ansat her. Det bliver en del af selve det at være i organisationen. Det bliver en del af relationen til borgeren, siger Tuck Bergman. ■

DET GJORDE DE

I arbejdet med at sikre at man overholder reglerne i den nye persondataforordning, har man på Socialpædagogisk Center Næstved har følgende fokuspunkter:

- Oprettelse af sikre funktionspostkasser, så al kommunikation ud og ind af virksomheden bliver flyttet fra lokale mailadresser til en central, sikker postkasse/e-boks.
- Udarbejdelse af et standard-autosvar til samtlige mailadresser med henvisning til korrekt kommunikationsvej for at sikre indgående post.
- Arkivering, orientering og læsning af referater, politikker, kvalitetsstandarder og vejledninger m.m. foregår kun i sikre fagsystemer.
- Servicetjek af interne og eksterne arbejdsgange, der kan bringe usikkerhed om personfølsomme data. Det har betydet at:
 - Kontorerne er gennemgået, og der er etableret skabe med låse til oplysninger, der ikke kan være elektroniske.
 - Der er sket oprydning af lokale drev/mailbokse.
- Der er lavet en ordning for håndtering af mapper, der skal transporteres mellem flere destinationer – på sigt skal alle afdelinger have scannere etableret, så papirgange bliver minimeret.
- Der er fokus på, hvordan pædagogiske hjælpemidler og redskaber i form af tavler, strukturplaner, sms-korrespondance til borgere osv. kan håndteres, så det fortsat kan være støtteredskaber i den pædagogiske praksis, da de redskaber ikke må forsvinde grundet en lovgivning.
- Kurser for samtlige medarbejdere omkring håndtering af sikker mail og oprydning/arkivering i mail, personlige drev og fagsystemers (særligt SBSYS som er et personalesystem) opbygning og anvendelse.
- Hvordan kan man fastholde og udvikle ændrede procedure og handlinger efter at forordningen er trådt i kraft? Handlinger ryger jo ellers meget hurtigt tilbage til gammel praksis, hvis ikke de bliver vedligeholdt. Det er forsøgt modvirket ved at:
 - Udpege ansvarlige.
 - Afholde kursus om håndtering af personfølsomme oplysninger.

LEDIGHED

Dagpengeregulering ændret efter langt pres

Ny regel, der ville straffe ledige hårdt økonomisk for at tage småjob, mens de får dagpenge, er blevet droppet i sidste øjeblik. Rart, at der til sidst blev lyttet, siger Socialpædagogerne

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Det skal kunne betale sig at arbejde. Jo, det har man hørt et utal af gange. Derfor virkede det også ekstra absurd, at der efter dagpengereformen var udsigt til, at ledige, der siger ja småjob, ville blive

straffet økonomisk for selv få timers løst arbejde:

Fra oktober ville nye regler nemlig betyde, at man som ledig, der har opbrugt retten til supplerende dagpenge, ville miste dagpengene i en hel måned, hvis man fx arbejder bare nogle få timer eller dage. Tog man fx et todages vikariat ville det, sådan som de nye regler har set ud, betyde, at man mistede dagpengene for hele måneden.

Det var egentlig ikke det, der var intentionen, da man lavede de nye regler for supplerende dagpenge, men i det komplicerede dagpengesystem blev konsekvensen altså dette såkaldt 'utilsligtede paradoks'.

A-kasserne har – lige siden reformen blev fremlagt for godt to år siden – peget på det problem, der opstod for denne gruppe af ledige, og har presset på for at få ændret reglen.

– Alle er enige om, at det skal kunne betale sig at arbejde. Alligevel opstod der med det nye dagpengesystem nogle utilsligtede paradokser, hvor man som ledig faktisk bliver straffet for at arbejde. Med den nye melding er paradokset omkring supplerende dagpenge nu ryddet af vejen, siger Torben Poulsen, der er formand for brancheforeningen Danske A-kasser.

Det betyder, at det efter 1. oktober ikke er for hele måneden, men kun for den uge, man ar-

bejder i, man ikke kan modtage dagpenge. Det vil sige helt efter de gammelkendte regler.

Danske A-kasser konstaterer, at 'fornuften endelig har sejret', og også Socialpædagogerne forbundskasserer, Michael Madsen, er tilfreds:

– Det er klart, at det er rart, når det hjælper at blive ved med at lægge pres og argumentere, og når politikerne så lytter til os i a-kasserne, der til dagligt arbejder med de ledige. At det sker her nærmest i sidste øjeblik, det er så, hvad det er. Det vigtigste er, at de ledige ikke bliver lagt unødige hindringer i vejen for at bevare eller opbygge en relation til arbejdsmarkedet, der kan føre til fast arbejde. ■

FAGLIGHED

Krav om uddannede på opholdssteder

Der skal være et krav om uddannet personale, mener politisk flertal efter sag om en ung mand, som nu er sigtet for drab. Socialpædagogerne bakker op om forslaget

Af Lea Holtze, lhe@sl.dk

Det endte tragisk, da en psykisk syg ung mand sidste år stak en købmand i Nordjylland ihjel. Det kunne have været undgået, mener et flertal i Folketinget bestående af Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti og SF.

Den unge mand boede på et privat opholdssted, som DR gik

tæt på i dokumentaren 'Drabet på købmanden', der blev sendt den 15. maj.

Her kom det frem, at ingen af de ni medarbejdere, der i de sidste dage op til drabet var på vagt med den nu drabssigtede, ifølge Socialtilsynet havde en socialfaglig uddannelse.

– Det er ikke godt nok. Der bør være et krystallklart uddannelseskrav, var reaktionen fra socialordfører Pernille Rosenkrantz Theil (S) til DR.

Som det er i dag, er der intet krav om uddannelse til personale på socialpædagogiske opholdssteder. Det er derimod tilsynets opgave at sikre, at de relevante kompetencer er til stede. Men det er ikke godt nok, mener Pernille Rosenkrantz Theil.

– Der skal en bestemt uddannelse til at tage sig af udsatte børn og unge. Det kræver simpelthen, at man har nogle bestemte kompetencer, og det kræver noget helt bestemt af de opholdssteder, der skal have med børnene og de unge mennesker at gøre. Krav, som slet ikke findes, absurd nok, i vores system i dag, siger hun og betegner den tragiske hændelse som et svigt.

Socialdemokratiet kan nu sammen med SF og Dansk Folkeparti mønstre et politisk flertal, og er klar til at stille et forslag om at indføre et sådan krav om uddannelse.

Socialminister Mai Mercado (K) er åben for at diskutere uddannelseskrav, men man skal

passe på, at systemet ikke bliver for rigtigt, mener hun.

Socialpædagogerne formand, Benny Andersen, bakker op om uddannelseskrevet:

– Man kan ikke lave socialpædagogisk arbejde, uden at der er socialpædagogisk uddannet personale. Hvordan et krav så skal udformes konkret, det er vi parate til at være med til at se på. Men ingen tvivl om, at vi har brug for specialisering. Der skaltes og valtes med børns liv, og vi ødelægger deres chance for at få det bedre, hvis ikke vi prioriterer at give dem solid faglighed og gode tilbud. Og de findes jo – de fagligt kompetente døgninstitutioner med den rette personalesammensætning og faglighed. ■

EVALUERING

Behov for mere ensartet tilsyn

Overordnet går det godt med at få ført tilsyn med bl.a. botilbud, opholdssteder og familieplejere, konkluderer ny evaluering af Socialtilsynet. Men der er fortsat behov for større ensartethed og systematik

Af Kit Lindhardt, klt@sl.dk

2014 trådte socialtilsynsreformen i kraft. Frem for at have forskellige og mere eller mindre tilfældige tilsyn i de 98 kommuner, skulle fem regionale socialtilsyn holde opsyn med både offentlige og private sociale tilbud som fx opholdssteder, botilbud og familieplejere.

En ny evaluering af Socialtilsynet viser nu, at mange af intentionerne med reformen er indfriet. Bl.a. har de fleste tilbud haft mindst ét årligt tilsynsbesøg. De sociale tilbud fortæller, at de har et godt samarbejde med tilsynene, og at besøgene bidrager til udvikling og læring.

Men det halter med ensartetheden imellem de fem regionale tilsyn, konkluderer evalueringen fra Socialstyrelsen.

Postnr. afgør kvaliteten

På en række områder er der stor forskel mellem praksis – fx i forhold til, hvor mange løftede pegefingre i form af påbud og andre sanktioner, der bliver givet i de forskellige regioner. Der er også variation i, hvor ofte Socialtilsynene kommer på uanmeldt besøg, og hvor mange oplysninger de indhenter fra borgere og pårørende.

Det ærgrer Socialpædagogernes formand, Benny Andersen, at det ikke er lykkedes at realisere ønsket om et mere ensartet tilsyn, som ellers var udgangspunktet for socialtilsynsreformen.

– Som det er nu, er det jo desværre postnummeret, der afgør, hvilken kvalitet man får. Og det er simpelthen ikke rimeligt, at anbragte børn fra Hirtshals og Hellerup ikke kan være sikre på, at deres opholdssted ikke er kigget nøjagtig ens efter af tilsynene, siger han.

Derfor ser han et behov for, at der bliver kigget på, hvordan socialtilsynene kan få et bedre fundament at arbejde ud fra.

Hele ansvaret ligger dog ikke hos socialtilsynene, men også hos kommunerne. Ifølge Socialpædagerne har de et ansvar for at sikre, at kvaliteten af de sociale tilbud er i orden, og at borgerne trives på tilbuddet.

Behov for standarder

Evalueringen viser også, at der er forskel på private og offentlige tilbud. 68 pct. af tilsynenes påbud gives til private tilbud. Derudover er 34 ud af 35 af de tilbud, der er blevet lukket siden 2014, private tilbud.

– Her har vi altså en opgave i at skabe mere kvalitet, for helt grundlæggende har vi set for mange sager på private tilbud, der understreger, at der er en udfordring med den faglige kvalitet på nogle af de steder, siger Benny Andersen.

Socialpædagerne foreslår, at der bliver opstillet nogle faglige standarder fra nationalt hold, fx krav om uddannet personale. Det kan være med til at sikre den nødvendige faglighed på private tilbud. ■

NOTER

Ny forskning om effektivitetskravs betydning

Med en bevilling på 2,6 mio. kr. skal lektor Maria Appel Nissen fra Aalborg Universitet undersøge, hvilken betydning effektivitetskrav har på mulighederne for omsorg i socialt arbejde. Det er Danmarks Frie Forskningsfond, der har bevilget pengene for at afdække, om og i så fald hvordan økonomiske styringsmodeller påvirker omsorg i sociale indsatser målrettet udsatte børn og familier. 'Med forskningsprojektet ønsker vi at frembringe viden om, hvilke former for omsorg, der udøves i socialt arbejde med udsatte børn og familier, hvor der i dag er fokus på omkostningseffektivitet og resultater', udtaler Maria Appel Nissen i en pressemeddelelse.

tln

Læs socialpædagogik på spansk og engelsk

Hvordan bliver frivillige i Sydeuropas flygtningelejre bedre til at håndtere socialpædagogiske udfordringer? Og hvordan bringer man viden om socialpædagogik til sagsbehandlere i Syd- og Mellemamerika? Med en række internationale online-kurser bl.a. på Københavns Professionshøjskole bliver det nu muligt for studerende fra hele verden at følge et kursus i europæisk socialpædagogik. Her påpeger lektor Martin Sørensen, at kurset kan være med til at uddanne bedre og mere reflekterede socialpædagoger over hele verden. Helt konkret giver kurset viden om europæiske forskelle inden for den socialpædagogiske tradition, så det giver også danske pædagogstuderende en mulighed for at få en international vinkel på uddannelsen. Læs mere på www.kortlink.dk/u363

tln

Ny podcast om specialpædagogik

Sødisbakke – et bo- og beskæftigelsestilbud i Mariager til voksne med udviklingshæmning – har taget initiativ til en podcast. Podcastens første serie består af fem udsendelser om Gentle Teaching. Ifølge daglig afdelingsleder på Sødisbakke Rasmus Linnemann Johansen er baggrunden, at han selv har ledt forgæves efter udsendelser, der handler om det socialpædagogiske fagområde. 'Vi har sat dette i gang for at give stemme til en ellers noget usynlig faggruppe i det offentlige rum. Her kan vi dele den viden, vi har – og som kollega, studerende eller sagsbehandler reflektere og få inspiration til det daglige arbejde', siger han i en pressemeddelelse. Podcasten kan findes via en podcast-app ved at søge på titlen 'Specialpædagogiske Eftertanker' eller høres på www.buzzsprout.com/174779

tln

Temamøder om overgreb

Hvad kan anbringelsessteder gøre for at forebygge og håndtere vold og seksuelle overgreb mod børn og unge? Det er temaet på to informationsmøder, som Socialstyrelsen afholder i Middelfart den 22. juni og den 25. juni i Næstved. Formålet med temamøderne er at inspirere til arbejdet med at forebygge og opspore vold og seksuelle overgreb – og fortælle om de muligheder, der er for opkvalificeringsforløb. Der vil også være mulighed for erfaringsudveksling og refleksionsøvelser, der afdækker deltageres erfaringer og viden på området. Målgruppen er ledere og medarbejdere fra døgninstitutioner og opholdssteder. Læs mere og tilmeld dig via www.kortlink.dk/u37z

tln

RAPPORT

Psykisk mistrivsel plager anbragte unge

Anbragte unge føler sig i langt højere grad ensomme og udenfor og har lavt selvværd, viser nyt studie. Alarmerende, mener Socialpædagogernes næstformand

Af Lea Holtze, lhe@sl.dk

Næsten tre gange så mange føler sig ensomme. Et lavt selvværd og følelsen af at være udenfor tynger langt oftere. Og sandsynligheden for at have fået en psykiatrisk diagnose som 19-årig er 13 gange så stor.

Det er virkeligheden for anbragte unge, viser et nyt notat fra VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. Og gennemsnitligt er den psykiske mistrivsel

blandt anbragte unge dobbelt så udbredt, som den er blandt unge generelt, konkluderer forskerne.

Det overrasker ikke næstformand i Socialpædagogerne Verne Pedersen, at psykisk mistrivsel er så udbredt blandt anbragte unge. Men det er ikke desto mindre alarmerende, mener hun.

– Vi skal have fokus på det her. For der er tale om unge mennesker, hvis forældre typisk har været kendt af systemet i masser af år, før der er blevet grebet ind, og hvor de unge har manglet den stabilitet, tryghed og forudsigelighed, der skal til for at blive et helt menneske. Det sætter ar på sjælen, siger hun.

Brug for tidlig indsats

Studiet er baseret på data om den generation af unge, der er født i 1995. Af dem har lidt under halvdelen af de anbragte

unge fået en psykiatrisk diagnose som 19-årige. Til sammenligning sker det for 7 pct. af alle unge i generationen.

Anbragte unge, der ikke har færdiggjort grundskolen, og unge, der ikke er i gang med en ungdomsuddannelse, har næsten dobbelt så stor sandsynlighed for at have en psykiatrisk diagnose. Det samme gælder for unge, der er anbragt sent, og unge, der har oplevet mange forskellige anbringelsesforløb, viser studiet.

– Det dokumenterer endnu en gang, at vi simpelthen er nødt til at gribe noget tidligere ind med det rette tilbud og det rigtige match, så anbragte børn og unge kommer det rette sted hen fra starten af. For hver gang en indsats ikke lykkes, har det en pris, og det er børnene, der skal betale den, siger Verne Pedersen.

Forskerne påpeger, at det stiller høje krav til anbringelses-

stederne og vanskeliggør det sociale arbejde, at de anbragte børn og unge er tyngt så voldsomt af psykisk mistrivsel. Det er Verne Pedersen enig i.

– Man skal vide noget om, hvad det er for nogle børn, man har med at gøre, så de kan få det nærvær og den støtte og tryghed, de har brug for. Det mener jeg, vi er fagligt rustet til at give dem. Men vi skal have fokus på det, og der skal følge ressourcer med, siger hun.

Sker dét, tror Verne Pedersen fuldt og fast på, at statistikkerne kan vendes.

– Vi ved jo allerede, hvad der skal til: Der er brug for en grundig udredning hver eneste gang. Vi skal sætte ind med den tidlige, rette indsats. Vi skal skabe stabilitet og inddrage både børn og forældre. Og vi skal sikre en helhedsorienteret indsats. Der er ingen lette løsninger her. ■

FOLKEMØDE

Debat og visioner i Allinge

Socialpædagogerne er på Folkemødet med fokus på handicap og beskæftigelse, udsatte unge, social investeringer og socialpolitiske visioner

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Så går det løs igen: 14.-17. juni afholdes Folkemødet på Bornholm, og Socialpædagogerne er selv vært for fire arrangementer:

Torsdag er der fokus på 'Private penge i socialpolitikken'. Hvordan kan private investorer og pensionskasser bidrage med investeringer, der både giver gode tilbud til borgerne og afkast til investorerne? Forbundsformand Benny Andersen og innovationsminister Sophie Løhde (V) er blandt debattererne på mødet, der starter kl. 14 hos AskovFonden i telt J4 på Kæmpestranden

Også torsdag er Socialpædagogerne kl. 15 vært for debatten 'Giv flere en plads på arbejdsmarkedet', der afholdes sam-

men med Danske Handicaporganisationer i Folkets Hus på Kirkepladsen. Hvordan skaber vi beskæftigelse til borgere med handicap, lyder spørgsmålet? Også her er Benny Andersen på scenen – her sammen med bl.a. Karina Adsbøl (DF).

Fredag afholdes 'Politisk samtalsalon' om 'Unge på kanten' Det er fra kl. 13.30 på Pilekroen på Kirkepladsen. Her er der fokus på arbejdet med børn og unge i udsatte boligområder.

Senere fredag blænder Socialpædagogerne op for en tradition: Salon med Socialmini-

steren. Her vil Mai Mercado (K) gå i dialog med Benny Andersen og publikum om fremtiden på socialområdet og ministerens visioner for socialpolitikken. Salonen finder sted fra kl. 17 til 18 på Pilekroen, og den efterfølges af 'Socialbar', hvor der er mulighed for at møde både fagfolk og lægfolk og kombinere socialpolitisk debat og netværksarbejde med en fadøl. ■

Ud over egne arrangementer deltager Socialpædagogernes politikere i lang række andre debatter. Se mere på sl.dk/folkemøde18



Viden er nøglen

Synspunkter

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

Læserbreve

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

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

Læserbreve og synspunkter sendes til nyhedsrum@sl.dk

Hvis udsatte og sårbare borgere skal have et bedre liv, kræver det, at vi bygger vores socialpolitik på indsatser med en effekt, der er evidens for

Af Mai Mercado

I deres Synspunkt her i fagbladet ('Socialpolitikken skal ud af skyggen', Socialpædagogen nr. 6/2018) sætter forskerne Niels Ploug, Mette Wier og Lisbeth Pedersen fokus på den manglende viden på socialområdet. Jeg er glad for lige præcis det fokus, for det er netop også en af mine kæpheste på det vigtige område, som jeg er minister for. Og heldigvis er vi godt i gang.

For mig handler socialpolitik nemlig – helt grundlæggende – om at give udsatte mennesker og mennesker med handicap et bedre liv. Personer med misbrug, personer, der er blevet hjemløse, mennesker med autisme eller uden hørelse, børn, der må anbringes i en plejefamilie, voldsramte på

krisecentre. Det er mennesker som dem, jeg arbejder for at give større livskvalitet. For nogle er målet et liv med uddannelse og job, for andre er målet at blive mere selvhjulpne og få et stærkere socialt netværk. For alle tager målet udgangspunkt i den enkeltes situation og det konkrete behov for støtte og hjælp.

Men – som forskerne også peger på i deres indlæg – er vi nødt til at vide, hvad der virker for den enkelte for at kunne gøre en forskel. Hvor skal vi tage fat, og hvordan skal vi gøre det? Hvordan får vi den hjemløse i egen bolig – ikke bare et par måneder, men varigt? Hvordan hjælper vi plejefamilien til at skabe et trygt hjem og en god skolegang for den pige, der ikke kan bo hos sin svært psykisk syge mor? Og hvordan åbner vi døren til uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet for den unge mand med ADHD, der ikke rigtig har passet ind før?

Vi er i gang

Det kræver dygtige fagfolk, engagerede frivillige og politisk vilje til et samfund, der også

tager sig af sine mest udsatte og sårbare borgere. Men det er ikke nok. Det gælder både i ministeriet, i kommunerne, blandt socialpædagoger og blandt civilsamfundsorganisationer og øvrige interessenter og aktører på socialområdet, at der er brug for viden om, hvad det er for værktøjer og redskaber, der kan gøre forskellen for det enkelte menneske.

De samlede udgifter til sociale indsatser udgør ca. 45 mia. kr. om året, og regeringens sociale mål viser, at de penge i mange tilfælde ikke gør en tilstrækkeligt stor forskel. Og vi mangler fortsat viden om, hvad der skal til for at gøre det bedre. Viden om, hvad der virker, har derfor længe været efterspurgt bredt blandt aktører og interessenter på området, både lokalt i kommunerne og på nationalt niveau.

Men – heldigvis – er det lige præcis det arbejde, vi er i gang med og har været i nogle år nu.

Arbejdet med en mere vidensbaseret socialpolitik er blevet væsentligt opprioriteret over en bred kam med de seneste to regeringsgrundlag. Den

samlende ramme for arbejdet er de sociale mål.

Og det er et ambitiøst arbejde, som kræver tålmodighed, og det, der med årene kan blive til store sociale forandringer til det bedre, kan her og nu syne af små skridt.

I Børne- og Socialministeriet kommer det styrkede fokus på en vidensbaseret socialpolitik bl.a. til udtryk i arbejdet med at forbedre datagrundlaget på hele socialområdet og i et markant større fokus på at bruge data i analyser.

Det sker fx i ministeriets årlige Socialpolitiske Redegørelse og i de analyser, som ministeriet løbende offentliggør. Analyserne kan pege på, hvor der er behov for nye måder at gøre tingene på – fx ved at organisere og implementere indsatsen bedre eller samarbejde om indsatsen på tværs af myndigheder og forvaltninger.

Udvikle og investere

Et centralt element, når vi skal have en mere virksom socialpolitik, er arbejdet med at udvikle og udbrede metoder på socialområdet. I 2017 lancerede vi en strategi for, hvordan man udvikler sociale indsatser med dokumenteret effekt, som skal sikre et større afkast af de midler, vi sætter af til området.

Samtidig udvikler vi nye redskaber og strukturer, der skal understøtte en mere vidensbaseret og omkostningseffektiv indsats på socialområdet fremover. Det gør vi med de nye sociale investeringspuljer, lanceringen og videreudviklingen af den Socialøkonomiske Investeringsmodel, SØM, og ved

Tal og analyser gør det ikke alene, men de giver et nødvendigt afsæt for prioritering, udvikling og nytænkning i socialpolitikken. Og for at sociale aktører kan lære af hinanden

etableringen af den nye Sociale Investeringsfond.

Dokumenteret effektfulde metoder over for forskellige grupper af borgere er kun én side af sagen. Der er bl.a. også behov for fokus på at udvikle vidensbaserede samarbejdsmodeller, organisationsformer og styringsredskaber. Det vil ofte ske med udgangspunkt i en lokal praksis.

Og en succesfuld social indsats kræver ofte et tæt samarbejde på tværs af kommunale forvaltninger og myndigheder, der kan sikre en sammenhængende indsats, fx i beskæftigelsessystemet, uddannelsessystemet og sundhedsvæsenet.

Et eksempel kan være en hjemløs borger, der – ligesom tre ud af fire hjemløse – har en psykisk sygdom og/eller et misbrug. Det sociale system hjælper med det akutte behov for en bolig og hjælper med de rette sociale indsatser, så borgeren kan fastholde boligen. Og den psykiske sygdom skal først og fremmest behandles i sundhedssystemet samtidig med, at der bliver taget hånd om misbruget.

Derfor er det også centralt, at data på socialområdet kan

kobles med andre data. Det giver ikke bare et grundlag for at generere tal og analyser, som kan fortælle, hvad problemerne er – og hvor der skal sættes ind. Det giver også kommunerne bedre muligheder for at sammenligne sig med hinanden og udveksle erfaringer.

Dokumentation med mening

Vi kan kun få viden om sociale indsatser på en systematisk måde, hvis der er dokumentation om, hvem der modtager indsatserne, og hvad der kommer ud af indsatserne for den enkelte borger.

Dokumentationen skal opleves som meningsfuld for alle involverede. Derfor er det godt, at der er ved at blive ryddet op i de statslige indberetningskrav som led i Børne- og Socialministeriets datastrategi for socialområdet. Der er lagt vægt på at fjerne krav til indberetning af oplysninger, der ikke længere bliver brugt i tilstrækkelig grad, eller som registreres andre steder. Og at sagsbehandlerne kun skal registrere den samme oplysning én gang.

Fx er halvdelen af kravene til indberetninger om anbringelser fjernet. Bl.a. skal nogle af de data, der vedrører processen frem for selve anbringelsen, ikke længere indberettes til statistikken. Og i forhold til underrettingsstatistikken så fjernes syv ud af 15 indberetningskrav. Helt konkret betyder det, at kommunale sagsbehandlere bliver lettet for en byrde på tusindvis af årlige indberetninger. Det åbner for, at medarbejderne får mere tid til arbejdet med børnene.

Plads til nytænkning

Tal og analyser gør det ikke alene, men de giver et nødvendigt afsæt for prioritering, udvikling og nytænkning i socialpolitikken. Og for at sociale aktører kan lære af hinanden: Har eksempelvis socialarbejderne i én kommune en særlig vellykket tilgang til, hvordan de hjælper udsatte borgere, så er der god grund til at afprøve det andre steder. Det kan også være en koordineret indsats, der giver bedre sagsgegn. På den måde lærer kommunerne af hinanden, og staten kan være med til at udbrede de gode eksempler til god praksis flere steder.

Det er ingen let forandring, men den giver alverdens mening. Og her er viden essentielt, hvis vi skal have mere ud af vores sociale engagement, og derfor er viden nøglen til et bedre liv for udsatte mennesker og mennesker med handicap. ■

Mai Mercado (K) er børne- og socialminister. Dette indlæg er en lettere bearbejdet udgave af en kronik, der første gang blev bragt i Information den 20. april.

HER SKAL DU HENVENDE DIG

KREDSE

BORNHOLM

Storegade 38, 3700 Rønne
Tlf. 7248 6650 – fax 7248 6660
bornholm@sl.dk
www.sl.dk/bornholm

Åbningstid: mandag lukket,
tirsdag-fredag 9.00-14.00.

Kredsformand: Bitten Sohn Thomsen.

Jobkonsulent: 7248 6964 / 7248 6960

LILLEBÆLT

Danmarksgade 16, 5000 Odense C
Tlf. 7248 6400 – fax 7248 6450
lillebaelt@sl.dk
www.sl.dk/lillebaelt

Åbningstid: mandag, tirsdag og onsdag
9.30-15.00 (middagslukket 12.30-13.00).
Torsdag 13.00-16.00. Fredag 9.30-13.00.

Kredsformand: Hanne Ellegaard.
Mobil: 4086 6854. Tlf. privat: 7282 2028.

Jobkonsulent: 7248 6957 / 7248 6955

MIDT- OG VESTJYLLAND

Birk Centerpark 4, 7400 Herning
Tlf. 7248 6200 – fax 7248 6220
midtogvestjylland@sl.dk
www.sl.dk/midtogvestjylland

Telefontid: mandag 9.00-15.00, tirsdag og
onsdag 9.00-13.00 og torsdag 12.00-16.00.
Personligt fremmøde gerne efter aftale

Kredsformand: Peter Sandkvist.
Mobil: 2045 2614.

Jobkonsulent: 7248 6946

MIDTSJÆLLAND

Nørregade 8, 4100 Ringsted
Tlf. 7248 6550 – Fax 7248 6570
midtsjaelland@sl.dk
www.sl.dk/midtsjaelland

Åbningstid: Mandag til torsdag 9.00-15.00,
lukket 12.00-12.30. Fredag 9.00-12.00.

Kredsformand: Jan Vium.

Jobkonsulent: 7248 6965

NORDJYLLAND

Skansevej 90B, 9400 Nørresundby
Tlf. 7248 6100 – fax 7248 6120
nordjylland@sl.dk
www.sl.dk/nordjylland

Åbningstid: Mandag, tirsdag og torsdag
9.00-15.00 (frokostlukket 12-12.30).
Onsdag og fredag 9.00-12.00.

Kredsformand: Peter S. Kristensen
Tlf. privat: 9883 8700.

Jobkonsulent: 7248 6944

NORDSJÆLLAND

Østergade 6 B, 3400 Hillerød
Tlf. 7248 6600 – fax 7248 6620
nordsjaelland@sl.dk
www.sl.dk/nordsjaelland

Åbningstid: mandag, onsdag og torsdag
10.00-14.00, tirsdag 10.00-17.00,
fredag 10-12.

Kredsformand: Karen Holte.
Mobil: 2011 2507

Jobkonsulent: 7248 6964 / 7248 6960

STORKØBENHAVN

Hejrevej 43, 4., 2400 København NV
Tlf. 7248 6700 – fax 7248 6720
storkoebenhavn@sl.dk
www.sl.dk/storkoebenhavn

Åbningstid: Alle hverdage 9.00-12.00
samt torsdag tillige 12.30-15.30.

Kredsformand: Lars Petersen.
Mobil: 2217 9706.

Jobkonsulent: 7248 6964 / 7248 6960

STORSTRØM

Kæppgårdsvej 2A, 4840 Nr. Alslev
Tlf. 7248 6500 – fax 7248 6510
storstroem@sl.dk
www.sl.dk/storstrom

Åbningstid: mandag 12.30-15.00, tirsdag
og onsdag 9.00-12.00 og 12.30-15.00,
torsdag 12.30-16.00, fredag 9.00-12.00 og
12.30-14.00.

Kredsformand: Lisbeth Schou.

Jobkonsulent: 7248 6965

SYDJYLLAND

Vestkraftgade 1, 2., 6700 Esbjerg
Tlf. 7248 6250 – fax 7248 6280
sydjylland@sl.dk
www.sl.dk/sydjylland

Åbningstid: mandag-onsdag 9.00-14.00,
torsdag 12.00-16.00, fredag 9.00-12.00.

Bestil tid til samtale. Medlemmer i Sønder-
jylland kan også aftale møde i Rødekrø.

Kredsformand: Finn Harald Rasmussen.
Mobil: 2230 6203.

Jobkonsulent: 7248 6954

ØSTJYLLAND

Søren Frichs Vej 42 C, 8230 Åbyhøj
Tlf. 7248 6300 – fax 7248 6350
oestjylland@sl.dk
www.sl.dk/oestjylland

Åbningstid: mandag-onsdag 9.00-14.00,
torsdag 12.00-16.00, fredag 9.00-13.00.

Kredsformand: Gert Landergren Due.

Jobkonsulent: 7248 6945

SOCIALPÆDAGOGERNES
LANDSFORBUND

Post til a-kassen, efterløns-, medlems-
og arbejdsskadeteamet skal sendes til
forbundshuset. Post til kredsen skal
sendes til kredskontorets adresse.

Forbundshuset

Brolæggerstræde 9, 1211 København K
Tlf. 7248 6000 / fax 7248 6001
sl@sl.dk / www.sl.dk

Åbningstid: mandag-onsdag 9.00-15.00,
torsdag 9.00-17.00, fredag 9.00-13.00.

Giro: vedr. kontingent: 4 02 39 51

SOCIALPÆDAGOGERNES
A-KASSE

Ved spørgsmål om arbejdsløshed og
dagpenge.

Hvis du ønsker at møde personligt frem på
et af vores a-kasse-kontorer, skal du blot
forinden ringe og aftale det med os.

Tlf. 7248 6010 / dagpenge@sl.dk

Åbningstid: mandag-onsdag 9.00-15.00,
torsdag 9.00-17.00, fredag 9.00-13.00.

Formand Michael Madsen
Mobil: 4093 4833

MEDLEMSTEAM

Ved spørgsmål om medlemskab,
kontingent og efterlønsbidrag.

Tlf. 7248 6030 / medlem@sl.dk

Åbningstid: mandag-onsdag 9.00-15.00,
torsdag 9.00-17.00, fredag 9.00-13.00.

Du er velkommen til at ringe. Men skriv,
hvis du vil meldes ind eller ud eller
overflyttes. Eller hvis du har ændringer i
navn og adresse eller ansættelsessted.
Husk at opgive dit personnummer.

ARBEJDSKADETEAM

Tlf. 7248 6040
arbejdsskade@sl.dk

Åbningstid: mandag-onsdag 9.00-15.00,
torsdag 9.00-17.00, fredag 9.00-13.00.

Se telefontider for de enkelte konsulenter
på www.sl.dk/arbejdsskade.

EFTERLØNSGRUPPE

Søren Frichs Vej 42 C, 8230 Åbyhøj
Tlf. 7248 6020 / fax 7248 6021
efterloen@sl.dk

Åbningstid: mandag-onsdag 9.00-15.00,
torsdag 9.00-17.00, fredag 9.00-13.00.

JOB- OG KARRIERE-
RÅDGIVNINGEN

Telefon: 7248 6060

Åbningstid: Hver mandag kl 14-17

Gratis telefonisk rådgivning om job og
karriere for forbundets medlemmer.

ØVRIGE ADRESSER

FORRETNINGSUDVALG

Forbundsformand
Benny Andersen
Nørregade 12, 2. th, 9000 Aalborg
Mobil: 4055 0982. Hjem: 9835 0413

1. forbundsnæstformand
Marie Sonne
Borupvej 55, Svennerup, 4683 Rønnede
Mobil: 2210 1728. Hjem: 5671 1032

2. forbundsnæstformand
Verne Pedersen
Hadrupvej 10, 8350 Hundslund
Mobil: 4064 0344

Forbundskasserer
Michael Madsen
Solvangen 38, 6715 Esbjerg N
Mobil: 4093 4833

PRESEKONTAKT

Presseansvarlig
Lise Møller Aarup
laa@sl.dk / mobil: 2423 5150

Enhedsleder for Kommunikation
Klaus Lange
kal@sl.dk / mobil: 3161 2787

SOCIALPÆDAGOGERNES
KLAGENÆVN

Hvis du mener, at der er begået fejl eller
forsømmelser ved behandling af din sag
– enten i kredsen eller i forbundet – kan
du få din klage behandlet af klagenævnet.
For at din sag kan blive behandlet,
skal du først have udnyttet det interne
klagesystem i Socialpædagogerne.
Læs mere under www.sl.dk/om-os

PÆDAGOGSTUDERENDES
LANDSSAMMENSLUTNING

Rosenvængets Allé 16, 3. sal,
2100 København Ø
Telefon: 3546 5880
www.p-l-s.dk
Åbningstid: mandag, tirsdag og torsdag
10.00-15.00.

PENSIONKASSEN

PKA A/S
Medlemsservice:
Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup
Tlf. 3945 4540 – fax 3945 4546
pka@pka.dk / www.pka.dk
Åbningstid: mandag-torsdag 8.30-16.00,
fredag 8.30-15.30.

TRIO

Nøgleordet er dialog

De er en krumtap på arbejdspladsen, TRIO'en bestående af leder, TR og AMR. Her kan du møde et TRIO-medlem og læse, hvad der driver hende i det daglige

Af Kit Lindhardt, klt@sl.dk



BLÅ BOG

Sophie Sønderby, 36 år

AMR på Botilbuddet Arendalsvej for voksne med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser, Silkeborg Kommune. Har været AMR i 11 år.

Hvorfor blev du arbejdsmiljørepræsentant?

Det første år, jeg var ansat, blev jeg opfordret af mine kolleger til at stille op. Under min praktiktid det samme sted havde de lagt mærke til, at jeg ikke var bange for at ytre mig. Det er også rigtigt. Jeg er ikke bange for at gå i dialog med ledelsen, og jeg ser det som en vigtig opgave at sikre, at de ansatte har et godt arbejdsmiljø og trives på arbejdspladsen. Jeg synes, det er vigtigt, at den enkelte medarbejder føler sig set og hørt, og mine kolleger ved, at hvis der opstår bekymringer på arbejdspladsen, kan de altid komme til mig.

Hvordan synes du, du kan gøre en forskel som arbejdsmiljørepræsentant i hverdagen?

Jeg sidder i tre forskellige MED-udvalg, hvor jeg er med til at kvalificere ledelsens beslutninger. Det er min opgave at vurdere, hvordan nye tiltag og forandringer kan påvirke arbejdsmiljøet. Vi kan også selv komme med forslag til forbedringer. I det ene udvalg har vi AMR'er fx ønsket, at medarbejderne selv skal kunne gå ind og registrere episoder, som

har påvirket dem voldsomt psykisk. Det har vi fået gennemført. Det er utrolig vigtigt at få registreret de store følelsesmæssige belastninger – både i forhold til forebyggelse, men også så man i forbindelse med en evt. erstatningssag kan dokumentere, at fx stress eller depression kan skyldes en hændelse på arbejdet.

Hvad er det vigtigste, du har oplevet, og som måske har ændret dig som arbejdsmiljørepræsentant?

Jeg vil ikke pege på en enkelt hændelse, men på en erfaring, jeg har gjort mig i løbet af årene – nemlig hvor vigtigt det er at have et godt samarbejde, tillid og forståelse mellem AMR, TR og leder. Hvis der fx sker ændringer på arbejdspladsen, så er det vigtigt, at TRIO'en har været i dialog omkring det, så vi kan risikovurdere. Dialog er et nøgleord, for det er gennem dialogen i MED-systemet, at jeg prøver at kvalificere ledelsens, chefernes og direktionens beslutninger, så de belaster medarbejderne mindst muligt.

Hvilken film bør alle se?

Jeg kan godt lide autentiske film, og den sidste, jeg har set, hed 'Lion'. Den handler om en indisk dreng, der bliver væk fra sin mor og ender med at blive adopteret af en australsk familie. Da han bliver voksen, får han en stor trang til at finde sit biologiske ophav. Det var en meget rørende film. Så hvis man er til autentiske film, så synes jeg, at den er god. ■

Mød flere TRIO-medlemmer på fagbladets hjemmeside: socialpaedagogen.sl.dk/trio