

Stærk bydelsmor: Suad giver styrken videre

Fuldtidsansatte tvunget på deltid

SIDE 4

Fritidsjob får de unge væk fra gaden

SIDE 16

Otte gode råd til dig, der er sygemeldt

SIDE 19



03/2019 · UGE 9

76. ÅRGANG

ISSN 0105-5399

AnsvarshavendeForbundsformand
Benny Andersen**Redaktion**Søren Lauridsen (chefredaktør)
Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk
Malene Dreyer, mad@sl.dk
Marie Dissing Sandahl, mds@sl.dk
Maria Rørbæk, mrk@sl.dk
Jakob Ravn Fjordbo, jrf@sl.dk**Layout**Andreas Rolsted Christensen
Grafisk Afdeling ApS

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**Annoncer sendes til sp@dmfnet.dk
Jobannoncer sendes til annoncer@sl.dk
Se annonceinformation på socialpaedagogen.sl.dk.**Kommende deadlines**

Deadline for læserbreve, stillingsannoncer og tekstsideannoncer til 04/2019, der udkommer i uge 12, er mandag den 25. februar.

Redaktionen af 03/2019 er afsluttet den 15.02.2019

AbonnementAbonnementspris 2019:
850,00 kr. inkl. moms**Oplag**45.000 i perioden
1.7.17-30.6.18**Produktion**

KLS Pureprint A/S

Forsidefoto

Ricky John Molloy

Medlem af:



DANSKE MEDIER

DANSKE MEDIERS
OPLAGSKONTROLNo. 001
KLIMA-NEUTRAL
TRYKSAG

KOMMENTAR

Det er desværre især de mest udsatte mennesker inden for handicapområdet, som alt for ofte bliver glemt i den politiske debat. Det til trods for, at de er nogle af dem, der har allermost brug for kernevelfærd

Handicap er kernevelfærd

Af Marie Sonne, forbundsnæstformand



FOTO: RICKY JOHN MOLLOY

Indrømmet. Det er ikke et nyt budskab, at Socialpædagogerne mener, at handicapområdet er lige så vigtig en del af dansk kernevelfærd som sundheds-, skole- og ældreområderne. Vi har sagt det mange gange, og vi bliver ved med at gentage det. For det er vigtigt. Og det betyder meget i en periode, hvor der snart vil blive afholdt valg i Danmark.

Da der for lidt over to år siden blev afholdt kommunalvalg, valgte vi at spørge 1.775 kommunalvalgskandidater, om de var enige i, at handicapområdet er kernevelfærd. Og det svarede 88 pct. af dem, at de var enige i. Den bevidsthed om, at handicapområdet er vigtigt, håber jeg også findes hos kandidaterne til det kommende folketingsvalg. For der er hårdt brug for det.

Vi har de seneste ti år oplevet så rigeligt, at der er blevet økonomisk strammet ind på netop dette område. Samtidig oplever vi, at handicapområdet ikke typisk er det, man taler mest om i valgkampe, fordi politikerne tænker rationelt – nogle vil sige kynisk – over, hvor de kan skaffe mange stemmer. Og der er bare mange flere vælgere inden for ældre- og børne- og ungeområdet.

Det er desværre især de mest udsatte mennesker inden for handicapområdet, som alt for ofte bliver glemt i den politiske debat. Det til trods for, at de er nogle af dem, der har allermost brug for kernevelfærd. Men det er svært at få en politisk opmærksomhed på det her område, fordi mennesker med handicap ofte glemmes i den politiske debat eller bliver fremstillet som en belastende borgergruppe. Og det er vi på vagt over for.

Derfor kan I godt allerede nu forberede jer på gentagelser. For jeg vil overfor politikere - og kommende politikere – gentage: Handicapområdet er lige så vigtig en del af dansk kernevelfærd som sundheds-, skole- og ældreområderne. Handicap er kernevelfærd.

INDHOLD



16

04 TVUNGET PÅ DELTID

På en arbejdsplads i Rebild fik samtlige fuldtidsansatte medarbejdere valget mellem at gå ned på 32 timer - eller vinke farvel til jobbet. Og det er langt fra det eneste eksempel på, at socialpædagoger varsles ufrivilligt ned i tid. Ifølge arbejdsmarkedsforsker handler deltid om kroner og øre - og fleksibilitet

07 ORLOV

Det betyder de nye EU-barselsregler for dig

08 ARBEJDSMILJØ

To ud af tre socialpædagoger generes af støj på jobbet - og socialpædagoger er stadig blandt de faggrupper, der oftest rammes af vold og trusler. Til gengæld føler færre sig stressede pga. arbejdet, viser ny undersøgelse

10 INTEGRATION

En uddannelse som bydelsmør gav Suad Zubeid interessen for socialpædagogisk arbejde - og selvtilliden til at tage en uddannelse. I dag er hun integrationskonsulent - og arbejder frivilligt for at hjælp-til-selv hjælpe indvandrerkvinder

14 FACEBOOK

Hvad er det lige, en socialpædagog kan, som andre faggrupper ikke kan? Det spørgsmål satte gang i en heftig debat i Facebook-gruppen Socialpædagog til socialpædagog



20

16 GADEPLANSINDSATS

I Herlev Kommune har socialpædagog Bilal Turan søsat et fritidsjobprojekt, der på fire år har skaffet job til mere end 300 unge - bl.a. på flere af byens plejehjem

19 SYGEFRAVÆR

Ramt af sygdom? Her er otte ting, du skal vide

20 KOLLEGASKAB

På Akutinstitutionen Borgmesterbakken i Horsens er der fokus på det gode kollegaskab. Og det hænger tæt sammen med en fælles faglighed - og med en leder, som tager ansvar for at skabe rammer, der giver plads til arbejdsglæde og engagement

25 UNGDOMSKRIMINALITET

Færre udsatte unge begår kriminalitet

26 LIVSOVERGANGE

For gammel og for dyr. Sådan tænkte Rikke Nønne Forup om sig selv efter 72 ugers ledighed. For efter mange afslag var det svært at få selvtilliden tilbage på CV'et

29 PLEJEFAMILIER

På vej mod god forhandlingskik

30 PRISER

Hæder til to socialpædagogiske arbejdspladser

31 DIGITAL SIKKERHED

Digitale krænkelser udfordrer på botilbud

TVUNGET PÅ DELTID

For mig spillede de økonomiske konsekvenser en stor rolle. Vi står aktuelt og vil gerne ud og købe et hus, og så er det altså et problem, at jeg pludselig kun har 32 timer i stedet for 37

Sabine Svendsen, socialpædagog Boformen Søparken

Deltid tur-retur

Et sparekrav resulterede i, at en arbejdsplads i Rebild kommune varslede samtlige fuldtidsmedarbejdere ned i tid. For medarbejderne stod valget pludselig mellem at tage til takke med en deltidsstilling på 32 timer - eller vinke farvel til jobbet

Af Malene Dreyer, mad@sl.dk
Illustration: Louise Thrane Jensen

Sagen kort

I alt 15 medarbejdere blev varslet ned i tid på Boformen Søparken i Rebild Kommune: 5 fra FOA's område og 10 fra Socialpædagogerne.

Dog trak Rebild kommune tidligt i forløbet varslerne tilbage på tre af socialpædagogstillingerne – TR, AMR og MED-repræsentant. Det skete efter, at Socialpædagogerne Nordjylland gjorde opmærksom på, at disse tillidshverv har en udvidet beskyttelse. Den betyder, at det skal være tvungene omstændigheder før en opsigelse er saglig.

I slutningen af januar besluttede ledelsen, at de alligevel ville tilbyde samtlige medarbejdere at blive i deres fuldtidsstillinger.

En torsdag aften i november tikkede et brev ind i e-boksen hos 15 medarbejdere på Boformen Søparken i Rebild Kommune. I brevet stod, at alle medarbejdere ansat på 37 timer fremover ville blive sat ned i tid på grund af besparelser.

Medarbejderne stod nu overfor følgende valg: De kunne takke ja til tilbuddet om en ny kontrakt på 32 timer - eller de kunne sige nej tak og i så fald betragte sig selv som opsagt.

En af dem, der pludselig stod i det dilemma, er socialpædagog Sabina Svendsen. For hende kom meldingen som lidt af et chok, for hun havde ingen ide om, hvad der var på vej og havde intet ønske om deltid.

– Jeg blev ærlig talt skide sur og frustreret. Jeg følte mig overhovedet ikke informeret. Jeg er ked af, at dette var måden, det blev fortalt på - at man ikke havde valgt at formidle det på en anden måde, siger Sabina Svendsen.

For hende var det langt fra nogen nem beslutning. Skulle hun acceptere at gå ned i tid eller miste sit job helt? En fremtid på deltid var ikke det, Sabina Svendsen havde forestillet sig. For udover en markant lavere månedsløn betyder en stilling på 32 timer også mindre i pension, ligesom man er ringere stillet ved fx sygdom og barsel.

– For mig spillede de økonomiske konsekvenser en stor rolle. Vi står aktuelt og vil gerne ud og købe et hus, og så er det altså et problem, at jeg pludselig kun har 32 timer i stedet for 37, siger hun.

Samtidig var hun frustreret over den behandling, hun fik.

– Jeg har altid været rigtig glad for mit arbejde, men jeg følte mig enormt uretfærdigt behandlet over måden, det foregik på. Og vi stod jo som personale tilbage med en masse spørgsmål, vi manglede svar på – for eksempel: Hvorfor?

En positiv kovending

Sabina Svendsen endte med at sige nej tak til en ny kontrakt på 32 timer og indstillede sig på at kigge sig om efter et nyt job. Det samme gjaldt for et par af hendes kolleger, som også tog konsekvensen af, at deres stilling nu blev nedgraderet til en deltidsansættelse.

Men bedst som Sabina Svendsen var gået i gang med at søge nyt job, tog sagen en drejning. Socialpædagogerne Nordjylland gik ind i sagen, og det samme gjorde FOA på vegne af deres medlemmer. Nedgraderingen til deltid er nemlig en omgåelse af overenskomsten, mener Socialpædagogerne. For udgangspunktet er fuld tid, altså 37 timer, forklarer Kathja Ryom, næstformand og faglig sekretær i Socialpædagogerne Nordjylland.

– Vi mener, det handler om dårlig planlægning, når man pludselig ikke længere kan få vagtplanen til at hænge sammen med fuldtidsstillinger på et døgntilbud. Især når man så samtidig har et massivt forbrug af vikarer. Der er jo ikke tale om, at der er færre opgaver, der skal løses, siger Kathja Ryom.

Fuldtid for ufleksibelt

For forstander på Søparken Vivi Olesen ser sagen dog anderledes ud. Da hun tiltrådte i sommer, overtog hun en institution med bl.a. et merforbrug på lønninger, som betød, at budgettet skulle tilpasses.

– Gennem længere tid havde der været et



NEDGRADERING

På to nordjyske socialpædagogiske arbejdspladser har medarbejderne oplevet, at de ufrivilligt er blevet varslet ned i tid - og gået fra 37 timer til 34 eller 32 timer ugentligt.

merforbrug, som ikke var forenelig med driften. Det betød, vi stod med underskud i økonomien, som vi skulle have bragt på plads. At sikre en stabil drift i et langsigtet perspektiv var en af tankerne bag tiltaget med at varsle medarbejdere ned i tid - fremfor at afskedige, forklarer Vivi Olesen.

Hun oplever samtidig, at fuldtidsstillingerne giver for lidt fleksibilitet, når arbejdsplanen skal tilrettelægges, så der er varme hænder nok, når der er brug for det - og tager højde for, at der er tidsrum, hvor borgerne ikke er på bostedet.

- Jeg mener, at ressourcerne skal følge borgerne. Når de ikke er hjemme, skal der som udgangspunkt ikke gå personale rundt uden borgerkontakt, siger Vivi Olsen.

Dialog med fagforbund

Over noget tid har ledelsen på Søparken været i dialog med Socialpædagerne og FOA i Nordjylland i forsøg på at finde en løsning. Presset fra organisationerne har tilsyneladende virket. For i slutningen af januar besluttede ledelsen, at de alligevel ville tilbyde samtlige medarbejdere at blive i deres fuldtidsstillinger. Det tilbud har Sabina Svendsen taget imod.

- Jeg er glad for, at jeg nu kan blive i mit job. Og jeg er glad for, at vi alle har fået tilbuddet om at komme tilbage i fuld tid.

Når det er lykkedes at beholde medarbejderne på fuld tid, skyldes det bl.a., at fire andre medarbejdere på Søparken har sagt op. De stillinger bliver kun delvist genbesat. Samtidig har Søparken fået to borgere mere, en i botilbud og en i aktivitetscentret. Det er en del af det økonomiske grundlag for, at det kan lade sig gøre, forklarer Vivi Olesen.

Hun er glad for, at det er lykkedes at finde en løsning. Men den er ikke uden konsekvenser:

- For at opretholde fuldtidsstillingerne kræver det, at medarbejderne på skift skal være i vores dagbeskæftigelsestilbud i dagtimerne. Det får den konsekvens, at borgerne møder forskellige

medarbejdere næsten hver dag alle ugens fem dage. På den måde er der nogle bløde værdier, som kolliderer med hensynet til fuldtid. Men det får vi også løst, siger Vivi Olesen.

Kun ulemper ved deltid

Medarbejderne på Søparken er langt fra de eneste, der har oplevet at blive varslet ned i tid. For eksempel har botilbuddet Viften i Aalborg Kommune for nylig på tilsvarende vis varslet flere medarbejdere ned i tid.

Det gælder blandt andet socialpædagog Lasse Boye Munch, som pr. 1. maj kan se frem til en ufrivilligt kortere arbejdsuge på 34 timer frem for hans oprindelige 37. Han har regnet ud, at det kommer til at koste ham, hvad der svarer til en månedsløn årligt. Samtidig gør han sig ingen forventninger om, at han til gengæld kan få glæde af den øgede frihed, som de færre timer måtte give.

- Tre timer mindre om ugen kunne jo i teorien give halvanden fridag om måneden. Men i praksis kommer vi til at få lidt kortere vagter, og vi skal stemple ind nøjagtig lige så mange gange som hidtil. Det har jo ikke den store betydning for mig, om jeg har fri kl. 22 eller 23. Det får jeg ikke mere fritid ud af. Og jeg vil gerne have en hel arbejdsdag, når jeg er på arbejde, siger Lasse Boye Munch.

Gennemføres varslingerne, er der kun deltidsansættelser tilbage på Viften - bortset fra en suppleant til Lokal-MED (LMU), som har særlig beskyttelse.

Socialpædagerne Nordjylland kæmper i øjeblikket med næb og kløer for, at medlemmerne kan fastholde deres timer. For deltidssagerne er af principiel karakter.

- Det hænger slet ikke sammen, når arbejdsgiverne på det offentlige område melder ud, at de gerne vil have flere op på fuld tid samtidig med, at det i praksis er det modsatte, der foregår ude i kommunerne, siger Kathja Ryom. ■

Det hænger slet ikke sammen, når arbejdsgiverne på det offentlige område melder ud, at de gerne vil have flere op på fuld tid samtidig med, at det i praksis er det modsatte, der foregår ude i kommunerne

Kathja Ryom, næstformand og faglig sekretær i Socialpædagerne Nordjylland

TVUNGET PÅ DELTID

De stramme krav til kommunernes økonomi resultater i, at personalepolitikken bliver ufin, fordi folk, der gerne ville arbejde mere, ikke får lov til det

Henning Jørgensen, arbejdsmarkedsforsker Aalborg Universitet

Arbejdsmarkedsforsker: Det handler om økonomi



Et godt tip

Hvis du bliver varslet ned i tid så kontakt din kreds. Sådan lyder opfordringen fra Socialpædagogens juridiske konsulent, Troels Petersen:

– Der er vores indtryk, at der er mange enkeltstående tilfælde, hvor et medlem bliver sat ned i tid mod sin vilje, eller hvor medlemmet bliver fastholdt på deltid. Men for at vi kan få kendskab til sagerne og få et overblik over omfanget, så vi kan handle på dem, er det vigtigt, at medlemmerne giver kredsene besked.

Hver 3. socialpædagog arbejder på deltid - og flertallet af dem gør det ikke efter eget ønske. Det viste en undersøgelse sidste år. Ifølge arbejdsmarkedsforsker bruger arbejdsgiverne deltid til at spare lønkroner - og opnå større fleksibilitet

Af Malene Dreyer, mad@sl.dk

Deltidsansættelserne er en udbredt tendens. Sidste år slog en undersøgelse fra Socialpædagogerne fast, at hver tredje socialpædagog arbejder på deltid - men at flertallet af dem gør det af nød, ikke fordi de selv ønsker det.

Ifølge arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen, Aalborg Universitet, handler deltidansættelserne primært om to ting: Flexibilitet og økonomi.

Når arbejdsgiverne gerne vil sætte medarbejderne ned i tid, er det fordi, de ønsker større fleksibilitet. Ved at ansætte folk på deltid kan arbejdsgiverne spare lønkroner - og når der så er brug for det, kan de give de deltidansatte merarbejde, uden at det koster overarbejde.

– Det er i bund og grund for at spare penge. Kommunerne tænker på kommunekassen, siger Henning Jørgensen.

Han påpeger samtidig, at staten har et stort ansvar for problemet, fordi kommunerne er pålagt så stramme økonomiske krav fra statens side.

– Kommunerne er blevet lagt i dobbelt økonomisk benlås af staten. Når de årlige budgetter skal balancere, og kommunerne straffes ved den mindste budgetoverskridelse, så gør de alt, hvad de kan for at spare penge. Derfor har staten et medansvar for det her. Den sætter kommunerne i en finansiell klemme, og kommunerne prøver at komme ud af det ved at vælte problemet over på arbejdstager. På den måde resulterer de stramme krav til kommunernes økonomi i, at personalepolitikken bliver ufin, fordi folk, der gerne ville arbejde mere, ikke får lov til det, mener arbejdsmarkedsforskeren.

Bedre beskyttelse

Socialpædagogerne har længe haft fokus på deltidspørelsen og fik så sent som ved sidste års overenskomstforhandlinger genbekræftet aftalen i overenskomsten, der sikrer medarbejdere på deltid fortrinsret til ledige timer. I nogle kommuner indgås også lokale aftaler - som fx i Odense kommune, der har indført en såkaldt fuldtidspolitik, hvor alle stillinger som udgangspunkt slås op som fuldtidsstillinger.

Men trods disse tiltag vokser problemet sig stadig større. Og spørger man Henning Jørgensen, så mener han ikke, at de aftaler, der ligger i overenskomsten i dag, beskytter medarbejderne godt nok mod at blive tvunget på deltid.

Med adresse til Socialpædagogerne siger han:

– I skal ikke blot have en hensigtserklæring, men en retting. Man er nødt til at have et bolværk, så det er en retting at bevare sine timer. ■

ORLOV

Det betyder EU's nye barselsregler for dig

Nu får mænd deres egen barselsorlov. En ny EU-aftale øremærker to måneders barsel til fædre. Formålet er at få flere fædre til at tage større del af orloven. En god ide, mener Socialpædagogerne

Af Malene Dreyer, mad@sl.dk
Arkivfoto: Søren Kjeldgaard

EU er på vej med et forslag om, at barselsorloven skal deles mellem forældrene, så fædre og mødre hver især får ret til at holde mindst to måneders forældreorlov.

Ændringen vil ikke få den store betydning for flertallet af Socialpædagogernes medlemmer, som er omfattet af en overenskomst. Den sikrer nemlig i forvejen fædre syv ugers forældreorlov med løn. Derudover

har fædre også ret til to ugers sammenhængende fædreorlov med løn i forbindelse med fødslen, så mænd, der er omfattet af overenskomsten, har i alt ni ugers lønnet fædreorlov, som er deres egne.

Dog vil de kommende EU-regler betyde, at mandlige socialpædagoger får yderligere en til to ugers forældreorlov, som mødrene ikke kan tage fra dem.

Gevinst for visse fædre

For fædre, som ikke er omfattet af en overenskomst fx på det private område, vil de kommende EU-regler derimod få stor virkning. Her er fædre i dag kun sikret en indtægt i de første to uger og har derudover ingen særskilte orlovsrettigheder. Det vil de få fremover.

I dag er barselsreglerne sådan, at en familie har ret til i alt 52 ugers orlov med dagpenge: Fire ugers graviditetsorlov til moderen inden fødsel, to ugers orlov til faderen umiddelbart efter fødslen, 14 ugers barselsorlov

til moderen - og så 32 ugers forældreorlov, som forældrene frit kan dele imellem sig.

Det er de sidste 32 uger, EU ændrer på ved at øremærke syv af ugerne til faren. Øremærkningen betyder, at moderen ikke kan overtage ugerne, hvis faderen ikke benytter sig af muligheden. Så hvis en familie fremover vil gøre brug af retten til alle 32 ugers forældreorlov, skal faderen holde orlov i to måneder.

Nødvendigt for ligestillingen

EU-aftalen har vakt modvilje fra flere partier, arbejdsgiverforeninger og andre organisationer, som opponerer imod, at EU blander sig i, hvordan barslen skal fordeles.

Socialpædagogerne hilser imidlertid forslaget velkomment. I dag tager danske mænd i gennemsnit godt en måneds orlov, mens kvinderne tager ca. otte måneder. Skal der for alvor ændres ved den fordeling, kræver det en rettighed til fædrene,

mener Socialpædagogernes forbundsnæstformand Verne Pedersen.

Hun ser øremærket barsel til mænd som et vigtigt skridt for ligestillingen.

– Hvis mænd tager mere barsel, er det godt for kvinders løn, pension og karrieremuligheder, det er godt for manden, og det er godt for barnet. Vi får kun reel ligestilling og ligeløn, hvis forældreopgaven fordeles mere ligeligt mellem mænd og kvinder, siger Verne Pedersen.

Der går nogen tid, før EU-aftalen bliver en realitet. Indtil videre har EU-parlamentet og EU's Ministerråd indgået en foreløbig aftale, og der vil gå op til tre år, før de nye regler træder i kraft i de enkelte medlemslande – herunder Danmark. ■

Læs mere om de gældende barselsregler på sl.dk/faa-svar/barsel

FÆDREBARSEL

I oktober 2018 kunne du her i fagbladet læse om socialpædagog Anders Larsen, som valgte at tage et års barsel, da familien fik tvillinger.



ARBEJDSMILJØ

Hvis rammerne for den socialpædagogiske indsats og fagligheden er på plads, så kan man faktisk minimere de situationer, hvor det går galt. Det har vi set mange gode eksempler på

Marie Sonne, forbundsnæstformand Socialpædagogerne

Vold, trusler og støj belaster arbejdslivet

To ud af tre socialpædagoger generes af støj på jobbet - og socialpædagoger er stadig blandt de faggrupper, der oftest rammes af vold og trusler. Til gengæld føler færre socialpædagoger sig stressede pga. arbejdet, viser ny arbejdsmiljøundersøgelse

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Det er stadig fuldstændig uacceptabelt, at så mange af vores medlemmer føler sig stressede pga. arbejdet

Marie Sonne,
forbundsnæstformand
Socialpædagogerne

Overbelastede trommehinder ser ud til at være et stigende problem for socialpædagoger. I januar slog en ny kortlægning af mere end 400 arbejdsmiljørepræsentanters vilkår fast, at støj udgør det mest udbredte problem ved det fysiske arbejdsmiljø. Og nu viser en helt ny national arbejdsmiljøundersøgelse, at knap to ud af tre socialpædagoger oplever forstyrrende støj i mindst 25 pct. af deres arbejdstid.

Undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred 2018' fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) tegner et detaljeret billede af arbejdsmiljøet i en lang række faggrupper i Danmark, herunder socialpædagoger, på baggrund af svar fra knap 38.000 beskæftigede.

Og her svarer knap 64 pct. af de adspurgte socialpædagoger, at de oplever forstyrrende støj i mindst ¼ af arbejdstiden - en markant stigning i forhold til 2016, hvor tallet var knap 44 pct.

- Vi må nok erkende, at støj er et tema, vi lidt har overset i mange år, når vi har diskuteret udfordringer inden for arbejdsmiljøet. Men vi kan se, at det er noget, der generer et stigende antal medlemmer - og vi ved jo, at høje lyde kan have alvorlige helbredsmæssige konsekvenser. Derfor

er det vigtigt, at den enkelte arbejdsplads sætter støj på dagsordenen og forsøger at finde løsninger, der minimerer støj, siger forbundsnæstformand i Socialpædagogerne Marie Sonne.

Jobbet stresser mindre

Der er dog også flere positive elementer i undersøgelsen. Bl.a. oplever færre socialpædagoger konflikter på jobbet. I 2018 svarer hver femte adspurgte socialpædagog, at de inden for de seneste 12 måneder har haft skænderier og konflikter med nogen på arbejdspladsen - i 2016 var det hver fjerde.

Der er også sket et mindre fald i antallet af socialpædagoger, som oplever smerter. I 2016 svarede knap 44 pct., at de oplevede smerter flere gange ugentligt, mens tallet i den nyeste undersøgelse er faldet til 38 pct. Og så er den mentale sundhed blandt socialpædagoger steget støt i årene fra 2014 til 2018, hvor socialpædagoger scorer højere inden for begrebet mental sundhed i forhold til andre faggrupper som fx pædagoger og SOSU'er.

Endelig viser undersøgelsen, at der siden 2014 er sket et fald i antallet af socialpædagoger, der svarer ja til, at de har følt sig stressede pga. arbejdet inden for de seneste to uger. I 2012 lå tallet på 71 pct., mens det i undersøgelsen fra 2018 er faldet til godt 65 pct.

- Det er naturligvis positivt, at tallet er faldet en smule. Men det er stadig fuldstændig uacceptabelt, at så mange af vores medlemmer føler sig stressede pga. arbejdet. Stress er jo på mange måder et tegn på, at noget er galt. Og da stress ofte hænger sammen med faktorer som manglende tid, ressourcer og kompetencer, spiller lederne en helt central rolle i forhold til forebyggelse af stress. Men samtidig er det også vigtigt, at man som

kolleger er opmærksomme på hinanden og på tegn på stress hos hinanden, siger Marie Sonne.

Oplever mest vold

På ét område skiller socialpædagogerne sig dog stadig markant ud i forhold til langt de fleste andre faggrupper. Nemlig når det drejer sig om vold og trusler om vold.

Godt 37 pct. svarer ja til, at de har oplevet fysisk vold på arbejdspladsen inden for det seneste år. Der er tale om en mindre stigning i forhold til 2016, hvor tallet lå på 36 pct. - og tallene gør socialpædagogerne til den faggruppe, der oplever mest fysisk vold på arbejdspladsen.

Når det drejer sig om trusler, er kun politi- og fængselsbetjente mere belastede. Således har mere end 46 pct. af socialpædagogerne oplevet trusler om vold inden for de seneste 12 måneder - et mindre fald i forhold til 2016, hvor tallet var 49 pct.

- Vi er på ingen måde i mål endnu, når det handler om at sikre vores medlemmer et arbejdsmiljø, hvor de ikke skal føle sig truet eller være bange. Der er de seneste år kommet langt mere fokus på vold og trusler - også rent politisk, og det er vi rigtig glade for. Men de her tal er altså et klart udtryk for, at der stadig er et pænt stykke vej, lyder det fra Marie Sonne, som opfordrer til, at udfordringerne med vold og trusler tages alvorligt:

- Hvis rammerne for den socialpædagogiske indsats og fagligheden er på plads, så kan man faktisk minimere de situationer, hvor det går galt. Det har vi set mange gode eksempler på. Men jeg må bare sige, at der kan laves nok så mange fine brochurer og projekter om at forebygge vold og trusler - hvis ikke man både politisk og ude på de enkelte arbejdspladser har modet til virkelig at sætte ind omkring vilkår og rammer for arbejdet og fagligheden, så får vi ikke vendt de her bekymrende tal.

Lang vej til sundhed

Når det handler om de forskellige sundhedsfremmetiltag, socialpædagoger møder på arbejdspladsen, ser udviklingen ud til at gå i den forkerte retning. Ifølge 'Arbejdsmiljø og Helbred 2018' er der nemlig sket et betydeligt fald, både når det gælder tilbud om behandlingsordning som fx fysioterapi eller psykolog, tilbud om motionsaktiviteter i hverdagen samt tilbud om sundhedstjek, rygestop eller kostvejledning.

Og set i lyset af, at der forelægges en aftale i overenskomsten om trivsel og sundhed på det offentlige område, der netop har til formål at sikre, at arbejdsgiverne tager initiativ til at forebygge problemer med sundhed og trivsel, så bekymrer det Marie Sonne, at det ser så skidt ud med sundhedsfremmetiltag for socialpædagoger.

- Vi har nogle helt klare aftaler inden for det offentlige, der handler om, at arbejdsgiverne skal tage hånd om medarbejderne, når det handler om deres trivsel og sundhed. Derfor er det bekymrende, at det ser ud til at gå i den forkerte retning. Ikke mindst fordi vi jo alle skal kunne holde til at være længere på arbejdsmarkedet i disse år. Og så skal vi jo heller ikke glemme, at høj trivsel og sunde og glade medarbejdere ikke kun er godt for arbejdsmiljøet - det er også til gavn for de borgere, vi arbejder med. ■

Fakta om undersøgelsen

Med undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred 2018' tager Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø hvert andet år temperaturen på arbejdsmiljøet i Danmark. I 2018 har 38.000 beskæftigede fordelt på 36 jobgrupper svaret på, hvordan det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er på deres arbejdspladser. Godt 600 socialpædagoger har deltaget.

For socialpædagoger viser undersøgelsen bl.a. at:

- 64 pct. oplever forstyrrende støj mindst en fjerdedel af deres arbejdstid - en markant stigning i forhold til 2016, hvor tallet lå på 44 pct.
- 38 pct. oplever smerter flere gange ugentligt - et fald i forhold til 2016, hvor tallet var 44 pct.
- 16,5 pct. har oplevet mobning på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder. Der er sket et fald i forhold til 2016 hvor det var knap 19 pct. - men det ligger stadig højt i forhold til gennemsnittet for alle faggrupper, som er 10,5 pct.
- 9 pct. har inden for det sidste år været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen - i 2016 var det knap 16 pct.
- 37 pct. har oplevet fysisk vold inden for de seneste 12 måneder - i 2016 var tallet 36 pct.
- 46 pct. har oplevet trusler om vold inden for det seneste år - et lille fald i forhold til 2016, hvor det var 49 pct.
- Knap 66 pct. har følt sig stresset pga. arbejdet inden for de sidste to uger - i 2016 var det 69 pct.
- Færre får tilbudt sundhedsfremmetiltag. Der er sket et fald siden 2016, både når det gælder tilbud om behandlingsordning, motionsfaciliteter- og aktiviteter, rygestop, sund kost/kostvejledning samt sundhedstjek.

Kilde: 'Arbejdsmiljø og Helbred 2018' - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø



INTEGRATION

Suad blev stærk bydelsmor – og giver styrken videre

Sådan arbejder en bydelsmor

På Bydelsmødrenes grunduddannelse bliver Bydelsmødrene øvet i at støtte andre kvinder, så de får den viden, de har brug for til at kunne hjælpe sig selv videre. Bydelsmødrene gør primært brug af tre metoder.

- **Samtale.** Bydelsmødrene mødes med og taler med kvinder om emner, der er relevante for den kvinde, de besøger. De videregiver eller opsøger viden, som kvinden kan bruge til at komme videre i sit liv.
- **Brobygning.** Bydelsmødrene bygger bro mellem kvinderne og lokalsamfundet, fx videregiver Bydelsmødrene viden om kommunens tilbud, foreningslivet og lokale organisationer. Hvis der er behov, følger Bydelsmoderen kvinden til det sted, hun har brug for at finde.
- **Netværk.** Bydelsmødrene støtter fx kvinderne i at deltage i forskellige arrangementer, så kvinderne har mulighed for at møde andre og udveksle erfaringer og viden.

Kilde: *Bydelsmor.dk*

En uddannelse som bydelsmor gav Suad Zubeid interessen for socialpædagogisk arbejde og selvtilliden til at tage en uddannelse. I dag er hun integrationskonsulent - og knokler stadig som frivillig for at hjælp-til-selv hjælpe isolerede indvandrerkvinder

Af Marie Dissing Sandahl, mds@sl.dk

Foto: Ricky John Molloy

Nogle gange kan et projekt være en så god og oplagt en idé, at det kan undre en, at den ikke er opfundet før. Sådan er det lidt med den private og frivillige organisation Bydelsmødre.

Bydelsmødrene oplever vaskeægte *empowerment* og går fra at være potentielt marginaliserede indvandrerkvinder til stærke og selvstændige kvinder, der er uddannet til at hjælp-til-selv hjælpe andre marginaliserede indvandrerkvinder. Flere af kvinderne kommer i job og uddannelse, og når det regner på mødrene, drypper det selvfølgelig også på børnene, resten af familien og det lokale nærområde.

Begejstringen for projektet er i hvert fald stor og dybfølt fra alle sider af det politiske spektrum. Hyldesten kommer fra både ligestillingsministeren i den regering, som netop har vedtaget det såkaldte paradigmeskifte indenfor integrations- og indvandrerpolitikken, og fra jurist og aktivist Natasha Al-Hariri.

Sidstnævnte kalder Bydelsmødrene 'et fællesskab uden lige':

– Kvinder på tværs af etnicitet, religion, alder og baggrund går sammen og forener sig for at skabe bedre lokalmiljøer. Det er bygget på tillid og loyalitet, og det kræver mod at sætte den dagsorden de gør, siger hun.

Ligestillingsministeren kalder dem for klare rollemodeller:

– Det er seje, robuste og troværdige kvinder, der har formået at skabe sig den tilværelse i Danmark, som de gerne vil have. De gør samtidig en forskel for andre kvinder, der bliver bevidste om deres

rettigheder og hjulpet til en tilværelse på egne vilkår, siger Eva Kjer Hansen (V).

Bruger egne erfaringer

De uddannede bydelsmødre er primært kvinder med minoritetsbaggrund, der med en kort bydelsmor-uddannelse i bagagen danner lokale netværk og støtter andre kvinder, der ofte er isolerede. Kvinder, som myndighederne har svært ved at nå.

Fordi Bydelsmødrene selv har oplevet de udfordringer og bekymringer, man kan have som fx nytillkommen kvinde med anden etnisk baggrund end dansk, er det nemmere at vinde kvindernes tillid. Og at bydelsmødrene selv har både rødder i fx arabisk, tyrkisk eller afghansk kultur og sprog er nærmest en forudsætning for projektets succes.

Og Bydelsmødrene er en succes. For gennem Bydelsmødrenes støtte og arrangementer lærer de ellers isolerede kvinder om fordelene ved at stole på familiens kommunale sagsbehandler, gevinsten ved at deltage i skolens forældremøder - og hvordan man finder sine egne ben i opdragelsen af børn i dagens danske samfund.

En udvikling, der påvirker hele familien. Rapporter lavet af konsulentfirmaet Deloitte for Bydelsmødre viser, at kvinderne involverer sig mere i børnenes liv, og dermed brydes den negative sociale arv oftere. Også gevinsten for både det lokale område og hele samfundet er veldokumenteret, fordi Bydelsmødre fx forebygger radikaliserings.

Suad blev bydelsmor

Og kvinden selv? Ja, hun styrker i hvert fald sine dansk kundskaber, kommer måske tættere på arbejdsmarkedet eller starter på en uddannelse. Hun får selvtillid, lærer en masse om det danske samfund, hun kunne tænkes at starte på et moti- onshold - og måske bliver hun selv bydelsmor og giver det hele videre til en ny flok af kvinder.

På den måde kan ringene brede sig i vandet. I dag er der således 40 bydelsmødregrupper og 600 aktive bydelsmødre i hele landet.

Socialpædagogen Suad Zubeid er et godt eksempel. Hun er i dag uddannet sundhedsformidler og familiebehandler og arbejder som integrationskonsulent i Dansk Flygtningehjælp



STOLTHED

For Suad Zubeid har uddannelsen som bydelsmor gjort hende ekstra stolt af sig selv - ikke mindst fordi hun nu hjælper en masse andre kvinder.



ALLE ELSKER BYDELSMØDRENE

'Bydelsmødrene er et fællesskab uden lige i Danmark. Kvinder på tværs af etnicitet, religion, alder og baggrund går sammen og forener sig for at skabe bedre lokalmiljøer. Det er bygget på tillid og loyalitet, og det kræver mod at sætte den dagsorden, de gør. Jeg er utroligt stolt af at kende en god portion bydelsmødre, og jeg læner mig godt tilbage og hepper på alt, hvad de gør - for de forandrer Danmark'.

Natasha Al Hariri, jurist og aktivist

'Bydelsmødre har en særlig plads i mit hjerte. De tager et helt konkret ansvar, og de gør en forskel, når det handler om integration i Danmark, og det skal de have kæmpe stor ros for'.

Rikke Hvilshøj, tidl. integrationsminister (V)

'Bydelsmødre uddanner ikke kun en familie. De uddanner et helt samfund'.

Rushy Rashid, journalist

'Bydelsmødrene er rollemodeller. Det er seje, robuste og troværdige kvinder, der har formået at skabe sig den tilværelse i Danmark, som de gerne vil have. De gør samtidig en forskel for andre kvinder, der bliver bevidste om deres rettigheder og hjulpet til en tilværelse på egne vilkår'.

Eva Kjer Hansen (V), ligestillingsminister

Vi kender hinandens kultur – og vi har haft de samme oplevelser. Og jeg kan bruge mine erfaringer som muslimsk kvinde i et vestligt land til at nå andre kvinder

Suad Zubeid, bydelsmor og integrationskonsulent hos Dansk Flygtningehjælp

i København. Men som 26-årig stod hun et helt andet sted.

Efter en opvækst i Irak blev hun familie-sammenført med sin mand, og de bosatte sig i Sønderborg. Hun kunne ikke sproget. Hun kunne ikke bruge sin uddannelse fra hjemlandet. Og derefter fik hun tre børn hurtigt efter hinanden.

Men Suad Zubeid fulgte ikke den vej, som statistikkernes sandsynlighed ellers udpegede for hende. Hun begyndte i stedet at arbejde frivilligt og danne kvindenetværk. I 2010 blev hun uddannet bydelsmor og gennemgik uddannelsens 14 moduler indenfor sundhed, familie og opdragelse, viden om samfundet og det praktiske og opsøgende arbejde som bydelsmor.

I dag er hun ikke i tvivl om uddannelsens betydning for hende.

– Det har styrket mine ressourcer, min personlighed og mig som mor og kvinde med anden etnisk baggrund. Jeg er blevet meget stolt af mig selv. Nu kender jeg det danske samfund godt, og jeg har hjulpet mange mennesker med forskellige problemer. Det er ikke svært at opnå alle de muligheder, jeg har som kvinde, for jeg er selv blevet hjulpet. Og at blive bydelsmor betød også, at jeg selv var klar, da mine børn blev teenagere, siger den 46-årige Suad Zubeid.

Fælles erfaring er nøglen

Skal Suad Zubeid koge Bydelsmødrenes succesopskrift ned til én ting, så er svaret den fælles erfaring.

– Jeg kender indvandrerkvinders behov. Som flygtningekvinde ved jeg, hvad hun kan have

været udsat for, hvad hun kan opleve som mor i Danmark i forhold til børneopdragelse, og hvad hendes udfordringer er i forhold til integration, sundhed og personlig udvikling. For jeg har selv været der, fortæller hun og tilføjer:

– Vi kender hinandens kultur – og vi har haft de samme oplevelser. Og jeg kan bruge mine erfaringer som muslimsk kvinde i et vestligt land til at nå andre kvinder, lyder det.

I dag er Suad Zubeid aktiv i Bydelsmødrene i Ballerup, hvor hun også selv bor.

– Mange forældre kan være bekymrede for at tage i mod nogle af de tilbud, som det danske samfund tilbyder. Bekymrede for at miste den kultur og religion, som de kender hjemmefra. De kan være bange for kommunen, fordi de ikke kender deres rettigheder og pligter, men netop det hjælper vi dem som Bydelsmødre med at forstå, forklarer hun.

At hendes frivillige engagement giver resultater, kan hun se med egne øjne. For fire år siden mødte hun eksempelvis to kvindelige flygtninge, som lige var kommet til landet og nu boede i Ballerup med deres familie. Vedholdende sms'er fra bydelsmødre fik de to kvinder til at komme til foredrag og temamøder. Her lærte de en masse om samfund, demokrati og helt konkrete tips til børneopdragelse, og de blev samtidig motiveret til selv at blive bydelsmødre.

I dag skal den ene til at starte på VUC, hvor den anden kvinde allerede studerer ved siden af sit deltidsarbejde.

– De har virkelig fået styrket deres sprog og

**DIALOG**

Som bydelsmor forsøger Suad Zubeid at udbrede begrebet 'positiv social kontrol', hvor familierne bruger dialog frem for tvang, og hvor børn kender deres rettigheder.

viden om det danske samfund. Og de hjælper selv andre. Det spreder sig!, siger Suad Zubeid.

Opdragelse eller social kontrol?

Bydelsmødrene holder sig ikke bare til cykelhold og sunde opskriftsbøger, men har også bud på løsninger på nogle af de helt store integrationsmæssige udfordringer som fx social kontrol og det, nogle politikere kalder parallelsamfund.

Suad Zubeid forsøger at udbrede begrebet 'positiv social kontrol' til de mødre og familier, hun møder som bydelsmor. Forældre – og brødre – skal være klar over forskellen mellem at ville beskytte og så at bestemme. For negativ social kontrol kan minimeres, hvis familien lærer at bruge dialog i stedet for tvang – og hvis børnene kender deres egne rettigheder, forklarer hun:

– Som bydelsmor siger jeg til forældrene: I kan vejlede og vise jeres datter vejen, give hende jeres tillid og respektere hendes valg, da det er en del af hendes rettigheder i følge den danske kultur. På den måde kan man opnå et stærkt sammenhold i familien.

Suad Zubeid er symbolet på lige netop det ved Bydelsmødrene, som Eva Kjer Hansen og Natasha Al-Hariri jubler over. En integrationssucces, som peger mod nye tider.

Eller som Natasha Al-Hariri siger det:

– Jeg er utroligt stolt af at kende en god portion bydelsmødre, og jeg læner mig godt tilbage og hepper på alt, hvad de gør - for de forandrer Danmark.

Suad Zubeid er også selv stolt. Hun er stolt af at give sit engagement og værdier videre til sine

tre store børn, der alle er i gang med en uddannelse. Og af som integrationskonsulent i Dansk Flygtningehjælp at arbejde for integration, for at flere flygtninge og indvandrere kender deres rettigheder og muligheder i Danmark - og at de bruger dem.

Der skal mere til

Men skal integrationen lykkes helt, så skal der mere til, mener Suad Zubeid. Vi skal selv vise gammeldanskerne, at vi vil være en del af Danmark, mener hun.

– Og vi skal erkende, at Danmark er vores børns land, når det er her, de bliver født og vokser op. Når de går i dansk børnehave og skole. Vi skal erkende det i hjertet, at vi - uanset hvor vi er, også når vi er hjemme i vores private hjem, stadig er en del af det danske samfund omkring os. Det giver en kæmpe forskel i børnenes tanker, for de kan mærke det. Det dér tilhørsforhold, siger Suad Zubeid.

For der er problemer med integrationen i dag, mener bydelsmødre. Og løsningen starter med det tilhørsforhold, mener hun.

– Vi er en del af fællesskabet, og vi har de samme rettigheder og dermed også de samme pligter. Vi har selv pligt til at forsøge at udvikle os. Det er ikke kommunens opgave, men min egen, at jeg har et smil på læben og arbejder på at give mit barn et godt liv. Og når jeg møder samfundet sådan, så er der større sandsynlighed for, at danskerne vil byde mig velkommen, siger bydelsmor, integrationskonsulent, familiebehandler og mor – Suad Zubeid. ■

Sådan foregår Bydelsmødrenes grunduddannelse

Alle Bydelsmødrene gennemgår en grunduddannelse på 14 moduler af 46 timers varighed i alt. De får viden om forskellige temaer, som vedrører familielivet, lærer principperne for det frivillige arbejde og konkrete metoder, der klæder dem på til at støtte andre kvinder på den bedste måde.

Underviserne på grunduddannelsen består af koordinatorene og forskellige fagpersoner. Mange steder har det været en stor succes at supplere med undervisere blandt lokale fagpersoner som fx socialpædagoger.

FACEBOOK

Socialpædagoger: En slags menneskelig altmuligmand?

Hvad er det lige, en socialpædagog kan, som en sosu, en ergoterapeut eller en sygeplejerske ikke kan? Det spørgsmål stillede Henriette Nørbo Poulsen i Facebookgruppen 'Socialpædagog til socialpædagog'. Her er et uddrag af de mange svar, hun fik:

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk



CLAUS ROHDE PETERSEN:

Jeg mener der er en kæmpe forskel. Jeg har arbejdet i den blandede masse af pædagoger og SSA'er (Social- og sundhedsassistenter, red.). Pædagoger fokuserer klart mere på det hele menneske - og mindre på en hævet ankel.

BIRGIT BREINDAHL:

Vi skal tænke det som et puslespil. Hvis en brik mangler, kan der ikke laves et fuldt billede. Super vigtigt at vi altid bidrager med det, vi er bedst til.

LASSE GREDAL:

Det handler om de menneskelige værdier, relationen, fordybelse og det hele menneske. Og så er vi faktisk enormt gode til at motivere til livet og ikke kun ud fra nogle enkelte kasser og regler.

MARIANNE JENSEN:

Vi er bedre til at observere og agere pædagogisk hensigtsmæssigt ud fra det vi ser... hvor sosu-assistenten og sygeplejersker er praktiske i deres tilgange, er vi pædagogisk omsorgspersonale.

KIM JOCHUMSEN:

En pædagog på et opholdssted er en slags menneskelig altmuligmand, hvor man som menneske tager udgangspunkt i, hvor den anden er, og hvad man selv kan bidrage med, selvfølgelig inden for de givne rammer. Jeg mener, at der er forskel på den faglige formåen, og heldigvis er der det. Det er derfor, at vi kan supplere hinanden.

HELLE MOSE NIELSEN:

Super godt, at kunne arbejde tværfagligt og supplere hinanden, det giver da det allerbedste resultat, at bruge hinandens kompetencer. Hvilket både borger og personale profiterer af.

MAJ-BRITT HVIDKVIST:

Jeg arbejder som aktivitetsmedarbejder på et almindeligt plejehjem. Det faktum, at jeg holdes udenfor al personlig pleje, føler jeg medvirker til en mere symmetrisk relation. Derudover ser jeg beboerne i nogle andre kontekster end plejepersonalet, og den pædagogiske træning gør, at jeg har øje for andre ting - et holistisk menneskesyn samt træning i refleksion og evaluering på mine observationer/oplevelser.

JEANETTE D. MØLLER:

Tænker måske også, at socialpædagogikken ser mere langsigtet, altså, hvad lønner sig bedst i sidste ende ved at have mere selvhjulpne borgere og glattere borgere, mindre konflikter, mindre sygdom såvel blandt borgerne selv og personalet mv. Frem for stressende 'Her og Nu-løsninger'. Så vi ikke skal gå og 'redde folk' hele tiden, men give folk redskaberne til på sigt, at 'redde sig selv'.

CHARLOTTE KOCH SVENSEN:

Socialpædagoger ser på hele mennesket... Vi tager os af alle menneskets nuancer, hvor de andre tager sig af sygdommen, personlig pleje og øvelser.

ASBJØRN GUSTAV CHRISTENSEN:

Vi lever i en tid, hvor effekt og værdi gerne skal kunne måles bag Djøffernes skrivebord. Vi har på det pædagogiske felt ikke været dygtige nok til at kunne berettigg og dokumentere vores indsats den vej... Udlevering af medicin, støvsugning, rent sengetøj, bad, pleje, opvask osv. kan måles, vejes og registreres i et regneark. Men et indlevende møde mellem mennesker fyldt med nærhed, indlevelse og nysgerrig omsorgsfuld pædagogisk forståelse... det er umuligt at indplacere og måle i et regneark.

MARTIN JØRGENSEN:

Når man bygger et hus, er der flere forskellige faggrupper, som arbejder med hver deres kompetencer. Når man arbejder med mennesker, er det det samme. Så hvis en snedker spørger, hvad en VVS'er kan som han ikke kan, så er det sgu nok snedkeren, der har et problem med at anerkende og forstå, at han selv har nogle begrænsninger på VVS området. Han holder ikke længe på byggepladsen.

EMIL BORIS LAURITZEN:

For mig at se er den vigtigste forskel, at mens vores sundhedsfaglige kollegaer har brugernes sundhed som deres (nok så vigtige) mål, har pædagogen brugernes frihed som sit højeste mål.

SØREN ØSTERGÅRD SKJELMOSE:

Det drejer sig for mig om, hvordan man går til beboerne, hvordan man taler TIL dem - og ikke OM dem. At beboerne bliver inddraget i arbejdet i det omfang, de kan - det kan blot dreje sig om, hvilket tøj de vil have på. Her observerer jeg ofte plejepersonale vælge for beboerne (hvilket også er hurtigst).

PENILLE MEHLSEN:

Der er stor kulturel forskel på de sundhedsfaglige uddannelser og på den socialpædagogiske. Spørg dem begge, hvorfor Gertrud skal ledsages til læge. Sundhedsfaglige vil sige, fordi hun har en tid og ikke kan selv. Pædagogen vil sige, at hun skal støttes i at tage bussen, at få talt med lægen om det, hun ønsker, så hun bedre selv kan næste gang. Der er bestemt brug for begge kulturer!

BENSAID VINCENT JLIL:

Jeg vil mene, at det er langt vigtigere at tage en snak omkring, hvad de forskellige fagområder bidrager med af værdi til kerneopgaven. Fordi ingen bosteder eller institutioner eksisterer for at ære et bestemt fag, men for at løse en kerneopgave for en række af vore medmennesker. Snakken kan derefter bringes videre til hvilke personlige kapaciteter i hver især bidrager med af værdi til kerneopgaven.

Meld dig ind - og deltag i debatten på: [facebook.com/groups/Socialpaedagogen](https://www.facebook.com/groups/Socialpaedagogen)

Hvad siger eksperter?

Tim Vikær Andersen er lektor i social- og specialpædagogik på Københavns Professionshøjskole - og underviser kommende socialpædagoger. Her er hans bud på, hvad en socialpædagog kan - og hvorfor socialpædagogik giver mening:

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Hvad kan en socialpædagog?

– En socialpædagog har først og fremmest en helhedsorienteret faglighed, som har borgerens - det enkelte barns, unges eller voksnes - hele hverdagsliv som kerne. På én og samme tid rummer socialpædagogen både en dyb og specialiseret viden om sin målgruppe generelt, om de borgere man arbejder med specifikt, om de sammenhænge borgeren indgår i - og om de metoder, man anvender i sit pædagogiske arbejde. Ved hjælp af sin faglighed og relationelle tilgang er socialpædagogen den, som kan koordinere viden og handlinger med andre fagprofessionelle, pårørende, myndigheder og de hverdagsfællesskaber, som borgeren i øvrigt indgår i. Gennem sin relation til borgeren kan socialpædagogen være med til at sikre, at borgeren får formidlet sig selv, sine

udfordringer, drømme og behov til sin omverden og hverdagsfællesskaber.

Hvorfor giver det mening at bruge netop socialpædagogik?

– Socialpædagogerne er dem, der er tættest på borgeren - og de spiller derfor ofte en meget vigtig rolle i forhold til at få andre fagligheder i spil i forhold til borgeren. De bedste resultater opnås, når der samarbejdes på tværs af fag, professioner og sektorer. Den vej rundt er socialpædagogikken den vigtigste aktør i det tværfaglige samarbejde. Som socialpædagog har man en særlig viden og kunnen om, hvordan samarbejdet bedst kan tilrettelægges - og man er den, som har et særligt blik for dilemmaer, udfordringer og muligheder for borgeren.

GADEPLANSINDSATS

Det giver dem selvtillid, de lærer en masse - og så holder det dem fra at hænge på gaden og måske finde på at lave noget dumt, fordi de keder sig

Bilal Turan, socialpædagog i SSP-teamet Herlev

Bilal skaffer fritidsjob til de unge

Unge, der har svært ved selv at finde et fritidsjob, får hjælp af SSP-teamet i Herlev Kommune. Her har socialpædagog Bilal Turan søsat et fritidsjob-projekt, der på fire år har skaffet job til mere end 300 unge - op mod 50 har fået job på et plejehjem

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

Duften af hjemmelavet mad breder sig på tredje sal i Omsorgscenter Hjortespring i Herlev. Dagens menu står på farsbrød med cherrytomater, sky, kartofler og ærtesalat - og mens de ældre beboere finder på plads omkring middagsbordet, går 18-årige Nadia Nejad i gang med at anrette maden.

– Jeg er her typisk to timer et par gange om ugen, hvor jeg hjælper til med at anrette mad, rydde op og lægge vasketøj sammen. Og jeg er superglad for jobbet. Det er hyggeligt at møde de ældre, og jeg føler, jeg gør noget godt for både de gamle og medarbejderne her, fortæller hun, mens hun øser de dampende varme kartofler op på en tallerken.

Nadia Nejad er bare en af mange unge i Herlev Kommune, som har et fritidsjob inden for ældreområdet. Og manden, der har fået idéen med at

matche kommunens unge med en fast tjans på et plejehjem, er socialpædagog Bilal Turan. Han er en del af kommunens SSP-team, hvor han formidler fritidsjob til unge i 15-18 årsalderen.

– Nogle af dem møder jeg på gaden eller i klubben, andre støder jeg på i skolen. De unge har alle former for baggrund - men fælles for dem er, at de rigtig gerne vil prøve kræfter med arbejdslivet. Det giver dem selvtillid, de lærer en masse - og så holder det dem fra at hænge på gaden og måske finde på at lave noget dumt, fordi de keder sig, fortæller Bilal Turan, som har arbejdet i SSP-teamet i Herlev de sidste syv år.

Mødte skepsis fra start

Da Bilal Turan for godt fire år siden søsatte fritidsjobprojektet, var målgruppen først og fremmest udsatte og sårbare unge. Men det udviklede sig hurtigt til at omfatte mange forskellige unge 15-17-årige bosat i Herlev Kommune - for mange havde rigtig svært ved få en fod inden for på arbejdsmarkedet.

– Som udgangspunkt skal de unge, vi finder fritidsjob til, have afsluttet 9. klasse og have en ren straffeattest. Men vi har også held med at finde job til unge, som ikke opfylder de krav. Det vigtigste er, at vi sikrer et godt match mellem den unge og arbejdspladsen, siger han.

I øjeblikket har Bilal Turan knap 50 unge ansat i fritidsjob rundt om i kommunen - og mens det er forholdsvis normalt at få unge ansat som

Projektet i tal

- Der er typisk 80-90 unge om året, der ansættes i fritidsjob
- 90 pct. bliver ansat efter prøveperioden
- På fire år har SSP-teamet hjulpet ca. 300 unge i job



flaskedrenge eller ekspedienter i den lokale Netto, har han måtte kæmpe lidt mere for at få en aftale i stand med plejehjemmene.

– Der var en del skepsis, da jeg introducerede idéen for nogle år siden. Et par plejehjem havde haft problemer med nogle unge, der havde begået hærværk og ballade, så de var nok lidt nervøse ved tanken om at ansætte en gruppe unge, som de måske anså for at være småkriminelle, fortæller han.

Men Bilal Turan havde gjort sit forarbejde godt. Ud fra samtaler med medarbejdere på flere plejehjem vidste han, at der var særligt travlt i timerne omkring aftensmaden. Derfor var hans oplæg til tidligere plejehjemsforstander Anders Børresen, at de kunne ansætte en ung i de par timer, der var mest tryk på - og på den måde aflaste de faste medarbejdere, som så kunne bruge tiden på samvær med beboerne.

– Det viste sig hurtigt at give rigtig god mening. Medarbejderne er glade for ordningen, fordi de får hjælp til alle de praktiske opgaver på et tidspunkt, hvor de har virkelig travlt. Og de unge - ja de får

øjnene op for, hvordan det er at arbejde med mennesker, have et ansvar, møde til tiden og i det hele taget passe ind på en arbejdsplads, siger han.

Svært at undvære de unge

På et andet plejehjem i Herlev, Lærkegaard Center, er beboerne nået til desserten. Hjemmelavet citronfromage anrettet i små fine glas. Men først skal spisebordet ryddes, og der skal stilles i opvaskemaskinen - og den tjans har 15-årige Lukas Bach Hansen.

– Jeg føler, at de ældre her er helt trygge ved mig. Jeg er her i et par timer, passer mine ting stille og roligt - og jeg kan mærke, at det giver medarbejderne mere tid til snak og samvær med de ældre. Så jeg synes, det er et super godt fritidsjob på alle måder, lyder det fra Lukas Bach Hansen.

– Det er rigtigt - vi kan slet ikke undvære dem, de unge mennesker, lyder det fra en af de faste kolleger, som er i gang med at servere desserten i det åbne spisekøkken.

Men selvom det i langt de fleste tilfælde går godt med de unge i fritidsjobbet blandt ældre,

ARBEJDSLIV

Med et fritidsjob på et af Herlevs plejehjem giver Najda Nejad (øverst tv.), Rina Alili og Lukas Bach Hansen (nederst th.) en hjælpende hånd til det faste personale i timerne omkring aftenmåltidet, hvor der typisk er mest travlt.





INITIATIV

I starten blev idéen mødt med skepsis. Men socialpædagog og SSP-medarbejder Bilal Turan stod fast - og i dag har han stor succes med at få unge i Herlev ansat i fritidsjob på forskellige plejehjem.

Kort om fritidsjobprojektet i Herlev Kommune

- Formålet med projektet er at forebygge mistrivsel, styrke relationsarbejdet med de unge - og give dem selvtillid, erfaring og en mulighed for at tjene egne penge.
- Baggrunden for projektet er, at de unge har svært ved selv at finde job samt at styrke kommunens kontakt til de unge og deres familier og udvide de unges netværk.
- Fritidsjobbet giver de unge et godt udgangspunkt, når de senere skal videre i uddannelse og på arbejdsmarkedet - og er samtidig med til at udvikle den unge personligt.
- Før en ung får et fritidsjob, skal vedkommende have en samtale med Bilal Turan fra SSP for at afdække, hvorfor den unge vil i job samt afstemme forventninger.

Kilde: SSP, Herlev Kommune

så er der mange ting, de skal lære, fortæller Bilal Turan, som fungerer som en slags mentor for de unge i lokalområdet.

- Jeg har mange snakke med de unge om, hvordan de fastholder et job. Det handler bl.a. om, at de ikke skal holde for mange pauser, ligesom de heller ikke skal gemme sig på toilettet med deres mobil. Jeg taler med dem om betydningen af at komme til tiden - og om at skrive til lederen i god tid, hvis man er forhindret i at møde op, siger han.

Tæt kontakt med forældre

Også forældrene bliver involveret, når de unge søger et fritidsjob. For de spiller en vigtig rolle i forhold til at bakke op om de unge og støtte dem i fx at få oprettet Nem-ID, en bankkonto eller kontakte Skat.

- Jeg snakker meget med forældrene - ikke mindst i de familier, hvor der ikke er så mange ressourcer. Jeg møder jo også forældre, som kæmper med misbrug, PTSD eller forskellige traumer - og i disse familier er de unge med til at bryde den sociale arv. Det er min helt klare opfattelse, at forældrene er superglade for, at deres børn så tidligt prøver kræfter med et rigtigt arbejde, fortæller Bilal Turan.

For 17-årige Rina Alili, som gennem de sidste par år har haft fritidsjob på Omsorgscenter Hjortespriing, er arbejdet med de ældre beboere med til at lære hende at tage et ansvar.

- Jeg hørte om fritidsjobbet her, da Bilal var ude på min skole og fortælle om SSP-arbejdet. Og jeg er så glad for, at jeg fik jobbet. Her føler jeg, at jeg er en reel støtte for medarbejderne i de par timer, jeg hjælper til om aftenen - og selvom jeg selvfølgelig ikke arbejder med selve plejeområdet, så føler jeg, jeg har et stort ansvar. For rengøring, hygiejne og service er jo også vigtigt for de ældre, siger hun.

Fordomme nedbrydes

Som den ansvarlige for fritidsprojektet har Bilal Turan tæt kontakt med alle de unge, der er i job rundt om på forskellige arbejdspladser i Herlev.

- Jeg er i daglig kontakt med mange af de unge, enten pr telefon eller via vores opsøgende arbejde. For den helt store udfordring er helt klart at få de unge til at respektere de spilleregler, der er på en arbejdsplads. Altså det med, at man ikke bare bliver væk, fordi man lige skal til fodboldkamp - eller at man ikke holder for mange pauser eller giver rabat til vennerne i Netto, hvis man har et fritidsjob der, siger Bilal Turan.

De fleste unge vokser dog med opgaven og holder ved - og flere har i dag været ansat i op mod tre år i samme fritidsjob. Også dem, der fra start blev mødt med skepsis. Som fx en ret ung pige, som Bilal Turan fornemmede, at ledelsen på plejehjemmet var nervøse for, hvordan beboerne og medarbejderne ville tage imod.

- Men jeg gav den pågældende pige nogle enkle gode råd som fx, at hun kunne tænke over sit tøjvalg, som jo betyder rigtig meget, når man kommer på en arbejdsplads. Og efter bare en uges arbejde meldte de tilbage fra plejehjemmet, at de var vildt begejstrede for hende. I dag oplærer hun nye fritidsjobbere - og hun har personligt opnået noget stort ved at føle sig anerkendt. ■

SYGGEFRAVÆR

Sygemeldt?

Otte ting, du skal du vide:

Alle kan blive ramt af sygdom - og sygdom er lovligt fravær, hvad enten der er tale om influenza eller langvarig sygdom. Vi har samlet de otte vigtigste ting, du skal vide i forhold til sygefravær

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

1. Giv hurtigt besked

I tilfælde af sygdom skal du altid underrette din arbejdsgiver hurtigst muligt. De fleste arbejdspladser har aftaler eller personalepolitikker, der beskriver, hvordan og hvornår medarbejdere skal melde sig syge. Er du ikke i stand til selv at melde dig syg, kan en anden person gøre det for dig. Og er du syg, fordi du er kommet til skade på dit arbejde, så husk at anmelde det som en arbejdsskade og kontakt Socialpædagogernes arbejdsskadeteam.

2. De efterfølgende sygedage

Når du har informeret din arbejdsgiver om sygefraværet, er du ikke forpligtet til løbende at meddele, at du fortsat er syg. Hvis du kan sige noget om, hvornår du kan vende tilbage til arbejdet, er det dog almindeligt at orientere arbejdsgiver.

3. Gå ikke på arbejde før du er rask

Når du er syg på en måde, der betyder, at du ikke kan passe dit arbejde, så kaldes det 'lovligt forfald'. Det betyder, at du har ret til at blive hjemme fra arbejde - og at din leder ikke

må presse dig til at komme på arbejde alligevel.

4. Hvad må din leder?

Din leder må gerne ringe til dig, når du har meldt dig syg. Det kan jo give god mening, at vedkommende har brug for at vide, hvornår du forventes at være klar igen - eller blot bekymrer sig om dit helbred. Samtidig kan din leder også have interesse i at finde ud af, hvad arbejdspladsen kan gøre for at hjælpe dig tilbage. Men det er i strid med loven, hvis en arbejdsgiver spørger, hvad en medarbejder fejler.

5. Du skal kunne dokumentere dit sygefravær

Når du er fraværende på grund af sygdom, har din arbejdsgiver ret til at bede om dokumentation for din sygemelding. Der er forskellige former for dokumentation afhængig af din situation. Hvis du ikke kan dokumentere din sygemelding med den efterspurgte dokumentation, kan din arbejdsgiver i værste fald betragte dit fravær som ulovlig udeblivelse. Ulovlig udeblivelse betyder, at din arbejdsgiver kan bortvise dig. En bortvisning er det samme som en opsigelse uden varsel og med den konsekvens, at din løn stopper med dags varsel.

6. Friattest eller mulighedserklæring?

Din arbejdsgiver kan forlange at få en friattest. En friattest er en attest, som lægen selv skriver, og hvor lægen bekræfter, at du er sygemeldt. Men arbejdsgiveren kan også forlange en mulighedserklæring eller i særlige tilfælde en speciallægeerklæring. En

mulighedserklæring har fokus på de arbejdsopgaver, som en medarbejder kan udføre på trods af sin sygdom og har fokus på at sikre gradvis eller hel tilbagevenden til arbejdspladsen.

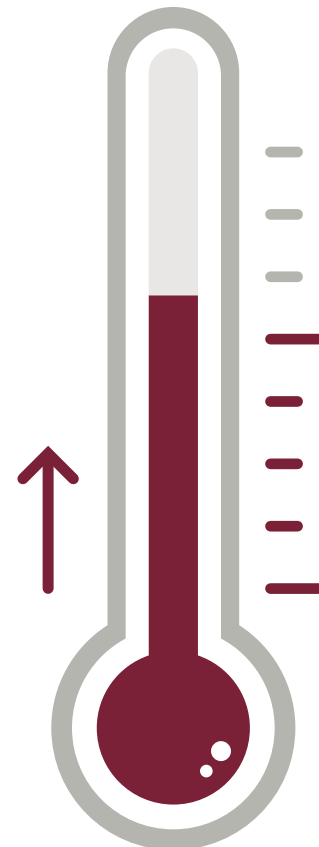
7. Sygefraværssamtalen skal hjælpe dig

Din arbejdsgiver skal holde en sygefraværssamtale med dig inden fire ugers sygefravær. Formålet med samtalen er, at I i fællesskab finder frem til, hvordan du kan fastholdes i jobbet, og hvordan du vender tilbage. Du kan betragte det som en slags omsorgssamtale, hvor

fokus er, hvordan du bedst vender kommer tilbage til arbejdspladsen oven på et sygeforløb.

8. Tag selv initiativ

Erfaringen viser desværre, at jo længere du er sygemeldt, jo større er risikoen for, at du ikke vender tilbage til dit job eller til arbejdsmarkedet i det hele taget på almindelige vilkår. Derfor er det vigtigt, at du selv tager initiativ til, hvordan du kan vende tilbage. Genoptag fx arbejdet få timer meget hurtigt, hvis du kan - og hold kontakten til arbejdspladsen. ■



KOLLEGASKAB

Jeg har aldrig før været på en arbejdsplads, hvor mine kollegaer gjorde mig til en bedre socialpædagog på samme måde, som de gør her

Jeanne Grejsmark, socialpædagog Borgmesterbakken

Vi spiller hinanden gode

Fakta om Borgmesterbakken

- Borgmesterbakken er et socialpædagogisk opholdssted i Horsens, der tager imod børn mellem 0-18 år, der har brug for en akut eller kortvarig anbringelse.
- Målgruppen er børn og unge, der som følge af omsorgssvigt eller overgreb har følelsesmæssige skader og vanskeligheder. Herunder børn med symptomer på angst, der er opstået efter traumer.
- Der kan bo op til 14 børn og unge på institutionen, men det er kun i spidsbelastede perioder, at alle pladser er i brug.
- Alt socialpædagogisk personale er uddannede socialpædagoger.
- Institutionen har også andre tilbud som fx støttet samvær.

Læs mere på borgmesterbakken.dk

På akutinstitutionen Borgmesterbakken i Horsens er der fokus på det gode kollegaskab. Og det hænger tæt sammen med fælles faglighed

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk
Foto: Michael Drost-Hansen

Socialpædagog Jeanne Grejsmark kan med egne ord knap nok koge et æg. Når hun skal lave mad, kan det nemt brænde på eller blive alt for salt.

Men i køkkenet på akutinstitutionen Borgmesterbakken i Horsens bliver svagheden nogle gange til en styrke.

– Når Margit laver madplanen, ved hun godt, at jeg ikke er den store kok. Så når jeg skal have mad-dag, planlægger hun enten, at vi skal have noget meget nemt, så jeg fx bare lige skal varme en suppe, eller også sætter hun mig sammen med en af de unge, der er rigtig gode til at lave mad. Og så kan det blive en pædagogisk fordel, at rollerne bliver byttet rundt, så det pludselig er den unge, der er mest kompetent, fortæller Jeanne Grejsmark.

– Ja, og samtidig viser vi også alle de andre børn, at det er okay, at man ikke kan alt, siger kollegaen Nana Lindhard.

Historien er et eksempel på det, socialpædagogerne Nana Lindhard, Jeanne Grejsmark og Margit Juhl Hansen kalder 'at spille hinanden gode'. Vi har sat dem stævne for at tale om det gode kollegaskab, som de mener, der er rigtig meget af på Borgmesterbakken.

– Jeg har aldrig før været på en arbejdsplads, hvor mine kollegaer gjorde mig til en bedre socialpædagog på samme måde, som de gør her, siger Jeanne Grejsmark.



– Jeg er 60 år, og jeg har været på mange forskellige arbejdspladser, men det her er den bedste, jeg nogensinde har været på, supplerer Margit Juhl Hansen.

Fagligt fundament

Når de tre socialpædagoger skal definere et godt kollegaskab, kommer de vidt omkring. Det handler om at have hinandens ryg. Om at kunne stole på hinanden - og om at hjælpe hinanden. Eller som de selv udtrykker det: 'At arbejde for hinanden'.

Det er noget med at kende hinanden, at kunne rumme hinanden og være der for hinanden. Noget med grin og noget med faglig sparring - både om det, der er svært og om det, der lykkes.

Og selv om gode kollegaer kan blive til gode venner, er godt kollegaskab ikke det samme som godt venskab. For ifølge de tre indeholder det gode kollegaskab to meget vigtige ingredienser: Et fælles fagligt fundament og et fælles mål, der her er at give børnene så god en institutionsoplevelse, som det overhovedet er muligt.

– Selv om vi sagtens kan holde en fed personalefest og hygge os sammen, er det ikke det, der gør den afgørende forskel. Det afgørende er vores

fælles faglige fundament, siger Nana Lindhard.

Intern uddannelse

De sidste fire år har alt socialpædagogisk personale på Borgmesterbakken gennemført en intern uddannelse med psykolog Per Thomsen, hvor de på 10 hele dage pr. år har fået en masse fælles fagligt gods. Blandt andet med metoden: Spejl/Undersøg/Tilbyd, der kort og lidt forenklet sagt handler om først at spejle barnets følelser, dernæst undersøge, hvad der ligger bag - og til slut tilbyde hensigtsmæssige reaktioner og handlinger.

Efter en tur på skolebænken har personalet i dagligdagen hjulpet hinanden med at gøre teori til praksis.

– I begyndelsen var det lidt svært, fx fordi man skal bruge en bestemt spørgeteknik, og en dag var der en ung, der sagde: 'I taler så mærkeligt! Har I været på et eller andet kursus eller hvad?' Men nu kan man altså ikke længere høre, at vi har været på kursus. Nu er det blevet helt naturligt for os at bruge metoden i dagligdagen, og det betyder rigtig meget, at vi er fælles om det. Bl.a. fordi vi kan bruge det til faglig sparring, siger Nana Lindhard.

Hun understreger samtidig vigtigheden af tillid i medarbejdergruppen.

– Vi er ikke bange for at gå til hinanden og sige:

FÆLLESSKAB

For Henrik Pedersen (i midten), som er leder af Borgmesterbakken, er arbejdsglæde, fællesskab og engagement en forudsætning for, at alle kan yde den indsats, der er brug for i arbejdet med omsorgssvigtede børn.



FORSKELLIGHED

På Borgmesterbakken bliver maden for det meste lavet af en socialpædagog og et barn/ung, men her er socialpædagogerne Margit Juhl Hansen (til venstre) og Nana Lindhard i sving.

**En smidig vagtplan**

Borgmesterbakken bruger vagtplanssystemet Deltaplan, der gør det muligt at se alle ledige vagter på en app – og det er nemt at bytte.

– På tidligere arbejdspladser har jeg prøvet at møde ind til ene vikarer. Det sker ikke her. Vi afløser hinanden og bytter vagter, siger socialpædagog Margit Juhl Hansen.

Smidigheden er en kæmpe fordel for børnene, der bliver mere trygge med kendt personale. Men det betyder også meget for den enkelte medarbejder.

Socialpædagog Jeanne Grejsmark fortæller, at morgenvagterne lige nu er svære for hende, fordi hun har to små børn og en mand, der kører på arbejde sidst på natten.

– Og når institutionen først åbner klokken 6.30, er det nærmest umuligt at nå herhen til klokken 7.00. Men så har jeg nogle kollegaer på nattevagt, der siger: 'Skal jeg ikke lige blive en ekstra time for dig? Så kan du få enderne til at nå sammen.'

'Jeg kan ikke tage denne her beslutning, jeg er helt vildt usikker på, hvad der er bedst her'.

Lad det dryppe

Nogle af de begreber, som alle i medarbejdergruppen har fået på plads med uddannelsen, er, at 'de skal lade det dryppe på hinanden' og 'spille hinanden gode.'

– Jeg skal ikke tænke, at det kun gælder om, at netop jeg får en god relation til en ung. For hvad sker der så, når jeg ikke er her? Det er vigtigt, at de andre også får en god relation, og det kan jeg hjælpe til med ved at lade det dryppe på de andre, forklarer Nana Lindhard.

Ligesom i sport kan man spille hinanden god ved at lave et godt oplæg, sådan som Margit Juhl Hansen fx gør, når hun planlægger madplanen til Jeanne Grejsmarks fordel.

Og sådan som en anden kollega for nylig gjorde, da hun undlod at fortælle et barn, at kommunen havde bevilget noget rideudstyr. I stedet lod hun en anden kollega overbringe den glade nyhed næste dag, så hun derved bakkede op om kollegaens relation til barnet.

Vi arbejder for hinanden

Jeanne Grejsmark understreger, at alle på Borgmesterbakken prøver at arbejde for hinanden.

– Når jeg møder ind på arbejde om tirsdagen, oplever jeg, at dem, der var på vagt om mandagen, gjorde så meget, de overhovedet kunne for at være på forkant, så der ikke ligger en hel masse opgaver til mig. Så får jeg tid og rum til at være nærværende med børnene samtidig med, at jeg selvfølgelig også prøver at arbejde for dem, der møder ind onsdag, siger hun.

Margit Juhl Hansen supplerer:

– Hvis man er på arbejde klokken 23, og børnene sover, kunne man måske godt bare have sat sig ned og set fjernsyn. Men det gør vi ikke. Det er forskelligt, hvad den enkelte kollega er god til og begynder at gøre. Nogen læser måske statusopgørelser igennem for stavefejl. Andre skræller kartofler til næste dags aftensmad. Men fælles er, at det skaber et overskud.

Det er vores sted

De tre socialpædagoger er enige om, at det gode kollegaskab hænger sammen med, at alle føler ejerskab i forhold til Borgmesterbakken.

Ejerskabet skabes bl.a. ved, at socialpædagogerne skiftes til at tage ledelse. Den, der har 7-23-vagten, er også den, der er dagens daglige leder og fx fordeler de konkrete arbejdsopgaver og træffer de daglige beslutninger.

– Vi har også alle sammen et firma-dankort, som vi kan bruge. Det har jeg heller ikke oplevet noget andet sted, siger Nana Lindhard.

Ansaret og tilliden til medarbejderne gør, at hun og de andre har lyst til at gøre noget ekstra.

– Hvis en kollega er blevet syg, og jeg har mulighed for at blive lidt længere på arbejde, så gør jeg det da gerne. Og hvis jeg ikke selv kan, er jeg sikker på, at der er en af de andre, der gør det, siger Nana Lindhard.

For – som Margit Juhl Hansen siger:

– Det er vores sted, og vi brænder alle sammen for, at det skal være et godt sted. ■

Kollegaskab er også et ledelsesansvar

Som leder har man ansvar for at skabe rammer, der gør det gode kollegaskab muligt. Sådan lyder det fra Henrik Pedersen, som er leder af Borgmesterbakken i Horsens

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Foto: Michael Drost-Hansen

Som leder har jeg altid tænkt, at det er vigtigt med et godt kollegaskab på arbejdspladsen. Simpelt hen fordi det er med til at skabe arbejdsglæde og engagement - og uden det kan man ikke yde den indsats, der er behov for, når man som os arbejder med omsorgssvigtede børn.

Sådan siger Henrik Pedersen, der er leder af akutinstitutionen Borgmesterbakken i Horsens.

Han mener først og fremmest, at man som leder har ansvaret for at skabe nogle gode rammer.

– Man må godt have travlt på arbejdet, men man må ikke have travlt hele tiden. Og man skal føle, at man kan magte opgaven. Ellers går det både ud over arbejdet og forholdet mellem kollegerne, siger han.

Derfor gør Henrik Pedersen meget ud af at lytte til medarbejderne.

– Hvis medarbejderne føler sig pressede i en periode, kan jeg godt sætte en ekstra mand på. Til gengæld kan jeg måske undlade at bruge en vikar i en periode, hvor der ikke er så mange opgaver, siger han.

Anerkendelse og feedback

Mens vi sidder på Henrik Pedersens kontor, kan vi høre et lille barn, der skrider. Det er en 7-årig dreng, der netop i dag skal flytte ind på Borgmesterbakken og nu siger farvel ude på parkeringspladsen.



BEREDSKAB

Borgmesterbakken er en akutinstitution, der kan tage imod et barn eller en ung med en times varsel. I den situation er lederen, Henrik Pedersen, ikke bleg for at hjælpe med det praktiske. Her sammen med socialpædagog Jeanne Grejsmark.





HUMOR

Selvironi er en vigtig ingrediens i det gode kollegaskab. Her er det socialpædagogerne Nana Lindhard (til venstre) og Margit Juhl Hansen.

Sådan får I et godt kollegaskab

1. Sørg for at skabe et fælles fagligt fundament, hvor alle kender opgaven. Meget gerne gennem en fælles uddannelse, som alle deltager i.
2. Hav en klar og åben kommunikation, så viden bliver spredt til alle, og alle kan varetage opgaverne omkring børnene/brugerne.
3. Ledelsesmæssigt er det vigtigt at uddelegere det daglige ansvar til medarbejderne i tillid til, at de kan løfte opgaven. Derved skabes ejerskab.
4. Skab rum til faglig sparring – både om det, der er svært og det, der lykkes.
5. Se forskellighed som en ressource. Nogle er måske gode til at få det praktiske til at køre, andre er bedre til det skriftlige. Man kan blive stærkere ved at hjælpe hinanden.
6. Overfør den tilgang, du som socialpædagog forhåbentlig har til børnene eller brugerne, til dine kollegaer. Det vil sige, at du er rummelig og både ser deres styrker og svagheder.
7. Skab en kultur, hvor det er naturligt at arbejde for hinanden og spille hinanden gode.
8. Værdsæt humor og værn om selvironi.

Kilde: Socialpædagogerne Margit Juhl Hansen, Nana Lindhard og Jeanne Grejsmark fra akutinstitutionen Borgmesterbakken i Horsens.

– Mor, mor, mor, skriger han.
 – Man skal være meget forhærdet, hvis man ikke bliver påvirket af at møde sådan et barn. Og forhærdede mennesker har vi ikke brug for her. Men hvis man skal kunne klare at være nærværende og omsorgsgivende i sådan en situation, er det også vigtigt, at man kan blive 'afgiftet' ved selv at få feedback og blive lyttet til. Og der er godt kollegaskab med et fælles fagligt fundament afgørende, siger Henrik Pedersen.

Blandt andet derfor har han sendt hele den socialpædagogiske stab på en fælles, intern uddannelse. (Læs også artiklen 'Vi spiller hinanden gode'.)

Sig det selv

Derudover lægger han vægt på at sikre det gode kollegaskab ved en fælles, daglig frokost og en række sociale arrangementer.

– Og så har jeg også prøvet at 'opdrage' medarbejderne til at være gode kollegaer. Hvis en medarbejder fx kommer herind på kontoret til mig og klager over en anden, vil jeg typisk sige, at det er meget bedre, at kollegaen taler med den pågældende kollega, end at det kommer fra mig, siger han og kommer med et tænkt eksempel:

– Det kunne være en medarbejder, der klagede over, at en anden ikke lavede nok på aftenvagten, så der var for mange opgaver på morgenvagten. Der ville jeg nok sige: 'Har du prøvet at undersøge, hvad grunden er? Er det fordi, vedkommende ikke er klar over, at hun helst skal gøre det og det klar? Eller er det fordi, der er så mange andre opgaver, at hun ikke har haft mulighed for at nå det?' Og så kan de to måske løse konflikten, uden at nogen andre nogensinde finder ud af, at jeg har været blandet ind i det. Jeg vil gerne fremme en kultur, hvor man er undersøgende over for hinanden.

Sidst men ikke mindst prøver Henrik Pedersen selv at være et godt eksempel. Når han gerne vil have, at medarbejderne arbejder for hinanden og hjælper hinanden, gør han det også selv. Fx ved at være på forkant og finde sengetøjet frem, når et nyt barn er på vej. ■

Alle oplysninger om børn er anonymiserede

Tre gode råd til lederen

Leder Henrik Pedersen har tre fif til lederkollegaerne:

1. Vær bevidst om betydningen af det gode kollegaskab. Trivsel i en medarbejdergruppe skaber trivsel blandt børnene/brugerne.
2. Skab et fælles fagligt fundament, gerne gennem intern uddannelse til alle.
3. Husk, at din egen adfærd smitter og afspejles i medarbejdergruppen. Vær et godt eksempel.

UNGDOMSKRIMINALITET

Færre udsatte unge begår kriminalitet

På fem år er andelen af udsatte unge, der begår kriminalitet, faldet med 30 pct. Det viser nye tal fra KL

Af Jakob Ravn Fjordbo, jrf@sl.dk

2013 havde 11,2 pct. af landets udsatte unge en dom for kriminalitet. I 2017 var andelen faldet til 7,9 pct., hvilket svarer til et samlet fald på mere end 30 pct. I samme periode faldt andelen af ikke-udsatte unge, der har fået en dom, fra 1,7 til 1,1 pct. Det viser en ny undersøgelse fra KL's nyhedsbrev, Momentum.

Det markante faldt i den udsatte gruppe hænger ifølge seniorforsker ved VIVE Tea Torbenfeldt Bengtsson sammen med en holdningsændring i samfundet. For hvor man tidligere så ungdomskriminalitet som en del af det at være ung, udviser samfundet i dag større bekymring og reagerer derfor hurtigere på faresignaler hos den enkelte:

– Det kommer blandt andet til udtryk ved, at kommunerne har langt større fokus på at sætte tidligere ind i forhold til børn og unge, der klarer sig dårligt, siger hun til Momentum.

Gør nu det, der virker

Hos Socialpædagerne glæder forbundsformand Benny

Andersen sig over udviklingen, som han også kæder sammen med en tidlig forebyggende, socialfaglig indsats.

Men han ærgrer sig samtidig over den retspolitiske kurs, regeringen sammen med Socialdemokratiet og Dansk Folkeparti har udstukket med oprettelsen af et nyt ungdomskriminalitetsnævn.

Nævnet skal bl.a. træffe afgørelser i sager om børn og unge i alderen 10 til 17 år og skal kunne indføre straksreaktioner og forbedringsforløb på op til to år – og i særlige tilfælde fire år for de unge, der har begået kriminalitet.

Et tiltag, Benny Andersen på Facebook kalder tudetosset, da han frygter, at det sætter en

ellers god udvikling i stå.

– De (politikere red.) vil indføre et strafferetligt parallelsystem og et ungdomskriminalitetsnævn. Med langt stærkere fokus på straf end på det, vi ved, der virker. Næmlig en tidlig, helhedsorienteret og forebyggende socialfaglig indsats, siger Benny Andersen.

Momentum definerer i analysen en ung som udsat, hvis vedkommende i løbet af de seneste fem år har været anbragt uden for hjemmet mindst en gang og/eller har haft mindst en individrettet forebyggende foranstaltning. ■

Kolding Krisecenter søger en erfaren pædagog!



Kolding Krisecenter (§109) søger en pædagog, som skal være kontaktperson for børnene under deres ophold.

Vi søger en pædagog, der er stærk i relationsarbejdet med børn og mor, og som har erfaring med at lave observationer af barnet og af mor/barn relationer. Du har også kendskab til og gerne erfaring med pædagogisk arbejde ud fra den anerkendende og narrative tilgang.

Vi forventer, at du har en bred erfaring med pædagogisk arbejde med børn i forskellige aldre og børn med forskellige psykologiske og sociale udfordringer.

Tiltrædelse 1. maj 2019.

Stillingen er på 37 timer pr. uge med skiftende arbejdstider mellem kl. 07-19.

Skriftlig ansøgning o.a. sendes til info@koldingkrisecenter.dk senest **07.03.19**.

Ansættelsessamtale afholdes i uge 12. Løn og ansættelsesvilkår i henhold til gældende overenskomst.

LIVSOVERGANGE

Jeg skal bare have et arbejde

For gammel og for dyr. Det var Rikke Nønne Forups tanker om sig selv efter 72 ugers ledighed. Nu har hun fået nyt job - og vil gå langt for ikke at stå uden igen. For efter mange afslag er det svært at få selvtilliden tilbage på CV'et, fortæller hun

Af Lea Holtze, lhea@sl.dk
Foto: Michael Drost-Hansen

Lever jeg op til deres forventninger? Hvad er det egentlig, jeg kan? Duer jeg til noget? Spørgsmålene flaksede rundt i hovedet på 42-årige Rikke Nønne Forup den søndag aften i januar – aftenen før hun skulle tiltræde sit nye job på et bosted for voksne med udviklingshæmning.

– Det kostede nogle store tudeture. For selvom det var fedt at skulle arbejde igen, var jeg også meget nervøs – kunne jeg nu falde ind i miljøet på arbejdspladsen? Kunne jeg finde ud af at håndtere beboerne? Ja, slog jeg til fagligt, socialt og menneskeligt?

Ifølge tal fra Socialpædagogernes a-kasse er halvdelen af alle ledige socialpædagoger typisk i arbejde igen inden for tre måneder, mens to tredjedele af dem er i job efter et halvt år. Det varierer dog bl.a. i forhold til, hvor i landet de bor.

Desuden får en stor del af socialpædagogerne supplerende dagpenge i en periode eller en midlertidig ansættelse, som gør, at de oplever flere ledighedsperioder på et år.

Fælles for dem alle er, at de har prøvet, hvordan det føles at stå uden for arbejdsmarkedet og kigge ind. Ligesom Rikke Nønne har gjort. Socialpædagogen har mødt hende for at høre hendes historie. For selvom det nye job var afslutningen på 72 ugers ledighed, var overgangen ikke uden udfordringer.

Jeg duer ikke

Rikke Nønne Forup kommer ud af en hel klan af socialpædagoger og blev færdiguddannet i 2006. Det første job var på hendes tredje praktiksted – en døgninstitution for voksne med senhjerne-skader. Siden fik hun arbejde på et socialpsykiatrisk botilbud, hvor beboerne bl.a. var tynget af alkoholskader og behøvede støtte til at komme igennem hverdagen.

Men efter ni år dér skulle Rikke Nønne Forup have opereret en gammel skulderskade fra barndommen, og fra den ene dag til den anden kunne hun ikke længere gå på arbejde.

– Det var et hårdt arbejdsmiljø, hvor vi ofte blev truet og verbalt overfaldet. Og hvis jeg fik et træk i skulderen, ville det betyde, at jeg skulle have en ny operation. Derfor vurderede overlægen, at det var for risikabelt for mig at arbejde der, og jeg blev afskediget, fortæller hun.

– Hvad nu, tænkte Rikke Nønne Forup, der aldrig havde prøvet at være ledig før. Hun besluttede at vende ryggen til specialområdet, som var det mest risikable i forhold til hendes skulder, og i stedet søge stillinger i omkringliggende børnehaver.

Til at begynde med var hun opsat på at skulle ned foran computeren i stuen, sætte sig ind i arbejdspladser og stillingsbeskrivelser og søge en masse jobs. Men afslagene fulgte i samme kadence, og stemplet 'duer ikke' brændte mere og mere i panden på hende.

– Jeg blev så frustreret og tænkte: 'jeg kan ikke noget'. Der er ingen, der kan bruge mig. Hvis ikke jeg havde været nogenlunde stærk, ville jeg være blevet syg af det, siger hun.

Briste eller bære

Rikke Nønne Forup fulgte jobsøgningskurser, hvor hun fik råd til, hvordan hun skulle sælge sig selv. Men når cursoren blinkede på den hvide skærm, gik klappen ned. Det netværk, hun skulle bruge som springbræt til at komme videre, forsvandt med tiden længere og længere ud i periferien. Og som månederne gik, rykkede Rikke Nønne Forup mere og mere fra skrivebordsstolen ned i sofaen.

– Mismodet smittede nok af på mine ansøgninger. Og jeg konkluderede, at jeg måtte være for gammel og for dyr. Det var virkelig hårdt. Til sidst magtede jeg næsten ikke at gå en tur, selvom det sikkert havde været godt for mig. For jeg ville ikke møde nogen, der kunne stille spørgsmål eller krav til mig. Jeg lukkede mig inde, siger hun.

Men der var en stædighed i Rikke Nønne Forup, som alligevel fik hende til at lægge fjernbetjeningen fra sig og sætte sig ved tastaturet igen. Hun søgte virksomhedspraktikker i håb om, at de kunne give billet til en fastansættelse. Hun tog lagerarbejde gennem vikarbureauer for at forlænge sin dagpengeperiode. Og til sidst begyndte hun at søge stillinger på specialområdet igen – skulderskade eller ej.

Livsovergange

Livet som socialpædagog kan byde på mange sving på vejen. Fagbladet Socialpædagogen har fulgt en række medlemmers rejse igennem nogle af livets små og store overgange – fra den allerførste dag, hvor man bliver udklækket som socialpædagog, til den allersidste, hvor man lægger livsværket på hylden.

Læs flere socialpædagogers beretning om livsovergange på socialpaedagogen.sl.dk/livsovergange

**LEDIGHED**

Det tog overraskende hårdt på Rikke Nønne Forup at gå ledig i 72 uger. Hun følte undervejs, at hun helt mistede troen på sig selv og sin faglighed.

For mig handler det grundlæggende om, jeg skal have noget at stå op til. Jeg skal ikke være ledig igen

– Det var der, jeg havde erfaring. Så måtte det bryde eller bære, siger hun. Og pludselig var den der.

Sprækker i selvtilliden

Rikke Nønne Forup havde søgt en stilling på et aktivitetscenter, som hun ikke fik. Men på det tilstødende botilbud for voksne med fysiske og psykiske funktionsnedsettelse manglede de en erfaren medarbejder, som efter en periode med skiftende ledelse og brug af mange vikarer kunne være med til at løfte stedet.

Rikke Nønne Forup landede på en travl arbejdsplads, hvor der ikke var tid til ret meget oplæring, og hvor der var stor udskiftning i medarbejdergruppen. Samtidig stod det klart for

hende, at den faglige stolthed havde lidt et knæk i ledighedsperioden.

– Jeg føler ikke, at jeg kan det samme som før sådan rent fagligt. Det er, som om jeg har fortrængt nogle ting, så hvis nogen spørger mig om noget, må jeg hjem og slå det op. Det er skræmmende, siger hun.

Samtidig blev Rikke Nønne Forup placeret hos en meget udadreagerende borger og blev overfaldet få dage efter, hun var tiltrådt. Pludselig væltede gamle sager, hvor borgere på hendes tidligere arbejdsplads havde truet Rikke og hendes familie, op i hende. Og Rikke Nønne Forup måtte søge professionel hjælp.

– Jeg var sikker på, at jeg var blevet overfaldet, fordi jeg ikke duede til noget. Jeg lukkede helt ned og stoppede med at mærke min egen krop. Det var, som om ingen måtte komme tæt på mig af skræk for, at de ville træde på mig eller finde ud af, at jeg ikke kunne noget alligevel, forklarer hun.

Gi' mig min faglighed

Ud over hjælp fra en psykolog blev Rikke Nønne Forups stædighed endnu en gang hendes hjælper. Hun tog en snak med sin leder om, at hun var nødt til at få tildelt mere ansvar, hvis hun skulle genfinde sin faglige stolthed, hvorefter lederen gjorde Rikke til kontaktperson for en borger.

– Hun syntes, det var mega sejt, at jeg sagde det, og det gav mig følelsen af anerkendelse, siger hun.

Desuden bragte Rikke Nønne Forup arbejdsmiljøet og den interne kommunikation på arbejdspladsen op på et personalemøde.

– Det var de faktisk rigtig glade for. Vi har snakket om, at vi skal være bedre til at spørge ind til hinanden. Og jeg synes, at vi har fået en mere åben dialog siden, siger hun.

Noget at stå op til

Spørger man Rikke Nønne Forup, hvad der har fået hende til at blive ved med at trave stædigt af sted, selvom vejen ikke just har været snorlige, falder svaret prompte:

– Jeg skal bare have et arbejde. Det har været noget af en omvæltning at starte op igen, og der skal stadig ikke så meget til at vælte mig, men det skal nok blive bedre. For mig handler det grundlæggende om, jeg skal have noget at stå op til. Jeg skal ikke være ledig igen, siger hun.

Rikke Nønne Forups nuværende ansættelse var i første gang midlertidig - men hun er nu blevet fastansat pr. 1. marts 2019. ■

Her får du hjælp

Husk, at du altid kan få sparring og gode råd om job og karriere i Socialpædagogernes job- og karriererådgivning. Ring på 7248 6060.

I forbundets a-kasse kan du få svar på spørgsmål om dagpenge, lønforsikring, feriedagpenge, efterløn mv. Læs mere på sl.dk/a-kasse

STÆDIGHED

Virksomhedspraktik, lagerarbejde og stakkevis af ansøgninger - som ledig arbejdede Rikke Nønne Forup målrettet og stædigt for igen at få kontakt til arbejdsmarkedet. Og det lykkedes - i dag er hun i fast job.



PLEJEFAMILIER

På vej mod god forhandlingskik

KL og familieplejere indleder dialog om god forhandlingskik med plejefamilier for at undgå børn i klemme pga. økonomiske tvister. Formanden for Familieplejernes Landsudvalg er godt tilfreds

Af Maria Rørbæk og Marie Dissing Sandahl, mds@sl.dk

Hvordan skal spillereglerne være for forhandlinger mellem kommuner og plejefamilier om fx vederlag? Det spørgsmål blev diskuteret på et møde den 5. februar, hvor Kommunernes Landsforening (KL) havde inviteret til brainstorm om 'pejlemærker' for god forhandlingskik.

Baggrunden for mødet er blandt andet en sag fra Saks-købing, hvor et 12-årigt plejebarn skulle fjernes mod sin vilje fra plejefamilien på grund af en økonomisk tvist om aflønning af plejefamilien. I stedet skulle han anbringes på en institution i Næstved. Sagen kom i medierne og fik kommunen til at ændre afgørelsen.

Det går den rigtige vej

Knap 20 familieplejere, familieplejekonsulenter og repræsentanter for forskellige kommuner var mødt op til mødet med KL. En af dem var formanden for Socialpædagogernes landsudvalg for familieplejere Gitte Jensen.

– Det var et rigtig fint møde, og selv om pejlemærkerne ikke er besluttet endnu, fornemmede jeg, at det kommer til at gå den rigtige vej. Der var bred enighed om nogle af de ting, jeg også selv lagde vægt på: At der skal være en klar dagsorden til en forhandling. At der skal skrives referat, som skal sendes i høring. Og at der i det hele taget skal være en gensidig respekt mellem kommuner og plejefamilier, siger hun.

Gitte Jensen foreslog også, at der skal være ret til

genforhandling, præcisering af hvad omkostningsdelen dækker, samt at kommunerne skal melde ud, at man har ret til en bisidder.

Fornemmede enighed

På mødet fornemmede hun en bred enighed om, at plejebørn ikke skal kunne fjernes fra den ene dag til den anden, hvis familieplejeren siger nej til at gå ned i vederlag. Hun ærgrer sig dog over, at der ikke var rådgivere med til mødet.

– De spiller jo også en stor rolle, og det er ofte dem, vi har konflikterne med, siger hun.

Forbunds næstformand i Socialpædagogerne Verne Pedersen hilser dialogen med KL velkommen. For hun mener, at den nuværende model giver grobund for ustabile anbringelser, hvor plejebørn kan komme i klemme.

– For øjeblikket hersker der ofte stor usikkerhed omkring aflønning af plejefamilierne. De kan blive sat ned i løn med meget kort varsel - næsten fra den ene dag til den anden. Men hvis man vil have stabile anbringelser, må man også give plejefamilierne stabile rammer, siger hun.

KL samler nu op på dagens input, hvorefter Socialpædagogerne og andre interessenter igen skal høres, inden de endelige pejlemærker forventes klar på denne side af sommerferien. Det var kun spillereglerne og ikke selve indholdet af kontrakterne, der var til debat. ■

NOTER

Fordomme overfor kolleger med handicap

Næsten halvdelen af danskerne er i dag bekymrede for, om en kollega med et fysisk handicap kan klare en arbejdsopgave. Det viser en måling, som analysefirmaet Epinion har lavet for Det Centrale Handicapråd. Målingen viser også, at næsten halvdelen af de adspurgte er bekymrede for, hvordan de skal forholde sig til en person med et psykisk handicap - en stigning på ti pct. i forhold til en tilsvarende måling for to år siden. Formand for Det Centrale Handicapråd Liselotte Hyveled er bekymret over, at mennesker med psykiske handicap må kæmpe mod berøringsangst og tabu: 'Der er brug for trygge sociale miljøer på alle arbejdspladser, så vi kan tale åbent om psykiske handicap. Fordomme nedbrydes, når vi som mennesker mødes ligeværdigt', siger hun i en pressemeddelelse.

tln

Odense giver boliggaranti til hjemløse

Alle borgere i Odense skal have et hjem, som de trygt kan være i. Også hjemløse. Derfor indfører Odense Kommune og fem boligselskaber nu en boliggaranti, der skal sikre hjemløse, at de inden for tre måneder får tilbudt en bolig. I en pressemeddelelse fra Odense Kommune udtaler rådmand for Beskæftigelses- og Socialforvaltningen Brian Dybro: 'Et fast tag over hovedet giver pusterum til at fokusere på de problemer, mange af de hjemløse også kæmper med - så som misbrug, psykisk sygdom eller sociale problemer'. I 2009 indførte Odense Kommune en Housing First strategi - og siden har man i Odense reduceret hjemløshed med 48 pct. Sidste år hjalp kommunen 54 hjemløse i eget hjem.

tln

3,1 mio. kr. til at støtte og vejlede plejefamilier

Med en satspuljebestilling på knap 3,1 mio. kr. vil Roskilde Kommune frem til 2021 skabe et samarbejde mellem plejefamilier og specialiserede døgninstitutioner, som skal sikre større succes med anbringelser af børn. Kommunen vil udvikle en model for at støtte plejefamilier med børn, der har særlige udfordringer - og har derfor på forhånd sikret sig, at der kan indgås et samarbejde med tre døgninstitutioner, som vil give plejefamilierne adgang til institutionernes faglige miljø og specialviden. De tre institutioner er Roskilde Unge Center, Nødebogård i Fredensborg og Himmelev Behandlingshjem i Hvalsø. Målet er, at flere af de børn, som anbringes i plejefamilier, får så almindeligt et børne- og ungdomsliv som muligt.

tln

Over 200 mio. kr. i bonus og fordele

Er du også medlem af Forbrugsforeningen? Så har du i 2018 været med til at hente mere end 200 mio. kr. i bonus og fordele. I alt var den samlede omsætning i Forbrugsforeningen 3,14 mia. kr. i 2018 - og tilgangen af nye medlemmer var 13.000. Og kigger man specifikt på Socialpædagogernes 2.864 aktive medlemmer af Forbrugsforeningen, omsatte de sidste år for 46.924.494 kr. og optjente, hvad der gennemsnitligt svarer til en bonus på 986 kr. pr. medlem. Forbrugsforeningen, der er landets største indkøbsforening, samarbejder med mere end 4.000 forretninger og 500 webshops. Husk, at du kan få flere kort tilknyttet din medlemskonto, så andre i husstanden også kan opnå bonus. Læs mere på forbrugsforeningen.dk

tln

PRISER

I dag har vi en fast personalestab, folk kommer tilbage, når de har været på barsel - og vi bruger tiden på vores borgere fremfor hele tiden at skulle slukke ildebrande

Susan Hansen, socialpædagog og TR, Botilbuddet Farupvej 8E

Hæder til to socialpædagogiske arbejdspladser

I Ribe er Botilbuddet Farupvej 8E blevet hædret med en arbejdsmiljøpris for at have løftet arbejdsmiljøet og sænket sygefraværet - mens Autismecenter Vestsjælland høster anerkendelse for et særligt projekt med jobrotation

Af Tina Løvbohm Petersen, tln@sl.dk

Vi stod med et hus, der mere eller mindre var væltet. I løbet af 2017 havde vi fem forskellige ledere. Sygefraværet eksploderede - og rigtig mange medarbejdere forlod huset. Det gav utryghed blandt personalet og gjorde det svært at skabe tryghed og forudsigelighed for vores borgere. Det kunne faktisk ikke blive meget værre.

Sådan beskriver socialpædagog og tillidsrepræsentant Susan Hansen hverdagen for godt et år

siden på Botilbuddet Farupvej 8E i Ribe - et botilbud for udviklingshæmmede med 18 borgere og 31 medarbejdere.

Men skruer man tiden frem til 2019, ser billedet helt anderledes ud. Sygefraværet er faldet, medarbejderflugten er bremsset - og arbejdsmiljøet har fået et markant løft. Og netop derfor er arbejdspladsen for nylig blevet hædret med Esbjerg Kommunes Arbejdsmiljøpris 2018. Med prisen følger en kontant præmie på 25.000 kr.

Negativ spiral vendt

Ifølge Susan Hansen er den primære årsag til, at den negative spiral er vendt, at der er kommet en ny leder til. Og med hende en række konkrete initiativer, der for alvor fik sat skub i den positive udvikling.

– Som noget af det allerførste blev der kigget på, hvordan vi kunne finde arbejdstider, hvor folk havde lyst til at være her og selv havde indflydelse på planlægningen. Det har betydet, at vi i dag har en langt mere fleksibel arbejdsplan, hvor vi i højere grad

arbejder som holdspillere, siger tillidsrepræsentanten.

Derudover er der blevet arbejdet med at øge medarbejdernes forståelse af hinanden.

– Vi har alle fået lavet en personlighedsprofil. Det har givet et klart billede af den enkeltes kompetencer - og ikke mindst et overblik over, hvor vi manglede kompetencer i huset. Hele den proces har ført os tættere på hinanden som medarbejdergruppe, og det har virkelig løftet arbejdsmiljøet, siger Susan Hansen.

Resultatet er til at tage og føle på, tilføjer hun.

– I dag har vi en fast personalestab, folk kommer tilbage, når de har været på barsel - og vi bruger tiden på vores borgere fremfor hele tiden at skulle slukke ildebrande. Det er et helt andet hus at være i - og vi er så stolte over, at vi nu har fået et kontant skulderklap i form af arbejdsmiljøprisen.

Pris for socialt ansvar

I Slagelse finder vi også en socialpædagogisk arbejdsplads, hvor medarbejdere lige nu har hænderne i vejret, efter at de er

blevet hædret med den lokale arbejdsmarkedsråds virksomhedspris 2018. Det drejer sig om Autismecenter Vestsjælland, som høster store roser for at tage socialt ansvar.

Prisen får arbejdspladsen ikke mindst pga. et særligt projekt med jobrotation, som blev søsat for tre år siden i samarbejde med Slagelse Jobcenter.

Med jobrotation bliver medarbejdere fra Autismecenter Vestsjælland efteruddannet, uden at det påvirker driften.

For mens de får et kompetenceløfte inden for autismeforståelse og kognitive udviklingsforstyrrelser, får borgere, som har været ledig i mindst et halvt år, muligheden for at træde til som vikar.

– Det betyder meget for borgerne, at de igen får en føling med arbejdsmarkedet, og vi er stolte over at kunne hjælpe borgere på kanten videre, sagde virksomhedsleder på Autismecenter Vestsjælland, Trine Stokholm, da hun modtog prisen.

Forløbet har kørt fra 2017 til 2019. ■

DIGITAL SIKKERHED

Digitale krænkelser udfordrer på botilbud

Borgere med en kognitiv funktionsnedsættelse er i særlig risiko for at blive udnyttet seksuelt og økonomisk, når de er på internettet. Det viser ny undersøgelse om digital sikkerhed

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

Det store internet giver mennesker adgang til hele verden - og verden adgang til det enkelte menneske. Og det skaber en større sårbarhed for nogle særlige grupper som

fx borgere med en kognitiv funktionsnedsættelse.

En ny kortlægning lavet af Socialt Udviklingscenter SUS baseret på en spørgeskemaundersøgelse på 90 sociale tilbud viser således, at to ud af tre borgere har modtaget beskeder fra fremmede på nettet, der fx ville have sex, penge eller informationer som kortoplysninger eller Nem-ID.

Samtidig fortæller en tredjedel af borgerne, at de har haft besluttet dårlige oplevelser, hvor de fx er blevet krænket seksuelt eller økonomisk eller er blevet truet eller chikaneret.

Krænkelserne sker bl.a., fordi borgeren har svært ved at forstå konsekvenserne af at lægge et

opslag på sociale medier, læse en besked korrekt - eller måske forstå, at en ven på Facebook ikke altid er en rigtig ven.

Udnyttet seksuelt

I undersøgelsen beskriver personalet på bostederne bl.a., at borgerne kan være u hensigtsmæssigt ærlige og helt uden filter. Nogle steder har oplevelserne været så grelle, at en borger systematisk er blevet truet, misbrugt og udnyttet til sex af et netværk af mænd, der havde gennemskuet, at den pågældende kvinde havde en kognitiv funktionsnedsættelse.

Omvendt er der også eksempler på, at borgerne selv ender med at krænke andre, fordi de

har svært ved fx at tolke et afslag eller afvisning på nettet.

I undersøgelsen er der konkrete forslag til, hvordan man bedst forebygger digitale krænkelser. Det handler i høj grad om at udarbejde fælles retningslinjer for digital adfærd. Med fælles digitale retningslinjer kan man sikre, at det aldrig bliver den enkelte medarbejder, der står alene med ansvaret, hvis der opstår et etisk dilemma - og at borgerne altid bliver mødt ensartet af medarbejderne i tilbuddet.

I undersøgelsen har 91 medarbejdere og 20 borgere besvaret spørgeskemaer - og på ti botilbud er der gennemført kvalitative interviews. Du kan læse mere på sus.dk ■



Kom godt i gang med at lave digitale retningslinjer

- Kortlæg, hvilke etiske dilemmaer, I som medarbejdere er stødt på, eller som I forventer, kan opstå.
- Diskuter og beslut sammen med borgerne, hvad den fælles holdning skal være til dilemmaerne.
- Lav et skema over sociale teknologier: Facebook, datingsider og andet, som I anvender på botilbuddet. Oplister for hver teknologi mulige dilemmaer - og skriv for hvert dilemma det værdigrundlag, I er nået frem til.
- Sørg for at alle - både borgere og medarbejdere - er fortrolige med retningslinjerne.

Kilde:
Socialt Udviklingscenter SUS.

ARRANGEMENTER I KREDSENE

BORNHOLM

5 dages busrejse til Gotland for seniorer i SL/BUPL

2. – 6. september 2019

Efter busrejsen fra Danmark sejler vi fra Oskarshamn til Visby på Gotland. Der er arrangementer dagligt til bl.a. museer, grotter, kirker og specielle naturoplevelser. Der er også afsat tid til at være på egen hånd.

Der er dansk rejseleder på hele turen. Pris kr. 5.840,-. Læs mere på Kreds Storkøbenhavns hjemmeside under 'Seniorudvalget'. Tilmelding senest d. 10. juni 2019 til Ørslev Rejser på mail: lene@orslevrejser.dk eller på tlf.: 55 98 30 35.

LILLEBÆLT

Ledersektionen i Kreds Lillebælt afholder generalforsamling og temadag

22. marts kl. 9.00 – 13.30

Hotel Fredericia, Vester Ringvej 96, 7000 Fredericia. Generalforsamling og temadag med fokus på medlemsprojektet 'Vi er socialpædagogerne'. Der lægges op til en fælles proces, hvor vi sammen udvikler forslag til Landsmødet om, hvordan vi samlet i Landsledersektionen kan arbejde videre med projektet i en lederkontekst. Tilmelding senest d. 18. marts på mail: lillebaelt@sl.dk, tlf.: 72 48 64 00 eller via vores hjemmeside, hvor det fulde program også kan læses.

Årsmøde i Seniorudvalget

26. marts kl. 9.30

Socialpædagogerne Lillebælt, Danmarksgade 16, 5000 Odense C. Der afholdes valg til bestyrelsen. Desuden vil der være oplæg ved Karen Jespersen, som fortæller om hendes oplevelse af at være barn af en tyskertøs. Dagsorden fremsendes pr. mail. Tilmelding senest d. 18. marts til kredskontoret på 72 48 64 00, på mail: lillebaelt@sl.dk, eller via vores hjemmeside.

MIDT – OG VESTJYLLAND

Medlemsmøde: Specialpædagogiske sonderinger

28. marts kl. 18.40 – 20.40

Viborg Ungdomsskole, Reberbanen 13, 8800 Viborg. Brian Degn Mårtensson sætter fokus på en international strømning i moderne pædagogik, der sigter på at gøre støtteindsatser, opdragelse, omsorg og undervisning til noget, der kan måles og kontrolleres i hidtil uset omfang. Læs mere om foredraget og tilmeld dig senest d. 14. marts på sl.dk/midtogvestjylland

Medlemsmøde: Hvordan skal pædagogisk faglighed gribe det risikobaserede tilsyn?

2. april kl. 16.30 – 19.30

VIA Campus Viborg, Prinsens Allé 2, 8800 Viborg. Socialpædagogik har til alle tider mødt og skabt erfaringer med udefrakommende krav, instrukser og manualer. Lotte Junker Harbo vil bruge disse erfaringer og sammen med os undersøge, hvordan socialpædagogik kan gribe det risikobaserede tilsyn uden at give køb på faglighed og værdisæt. Læs mere om foredraget – og tilmeld dig senest d. 26. marts på sl.dk/midtogvestjylland

MIDTSJÆLLAND

Årsmøde i seniorsektionen

13. marts kl. 12.00 – 16.30

Kredskontoret, Jættevej 50, 1.tv., 4100 Ringsted. Der startes med en let frokost og efterfølgende afholdes årsmødet. Indkomne forslag skal være formanden i hænde senest den 28.2.2019 på hanne.b.wurtz@gmail.com. Efter årsmødet vil Helene Thiesen fortælle om de Grønlandske børns ophold i Danmark i 50'erne. Læs mere om hele arrangementet og tilmeld dig senest den 4. marts på kredsens hjemmeside sl.dk/midtsjælland, mail.: midtsjaelland@sl.dk eller tlf.: 72 48 65 50.

Temadag for familieplejere om samvær/samarbejde

11. april, kl. 10.00 – 13.00

Kredskontoret, Jættevej 50, 1.tv., 4100 Ringsted. Psykolog Anne Blom Colin vil holde et oplæg om betydningen af et godt forældre-samarbejde for plejebørns udvikling og trivsel. Hun kommer bl.a. ind på dilemmaer og udfordringer ved forældresamarbejde, fx. ved samvær, plejebørns reaktioner på samvær, samt plejebørns reaktioner på samarbejdet mellem biologisk familie og plejefamilier. Læs mere om temadagen og tilmeld dig senest den 5. april 2019 på sl.dk/midtsjælland

5 dages busrejse til Gotland for seniorer i SL/BUPL

2. – 6. september 2019

Efter busrejsen fra Danmark sejler vi fra Oskarshamn til Visby på Gotland. Der er arrangementer dagligt til bl.a. museer, grotter, kirker og specielle naturoplevelser. Der er også afsat tid til at være på egen hånd.

Der er dansk rejseleder på hele turen. Pris kr. 5.840,- Læs mere på Kreds Storkøbenhavns hjemmeside under 'Seniorudvalget'. Tilmelding senest d. 10. juni 2019 til Ørslev Rejser på mail: lene@orslevrejser.dk eller på tlf.: 55 98 30 35.

NORDJYLLAND

Få ny socialpædagogisk viden!

December 2018 – marts 2019

Kunne du bruge et bud på, hvordan du bliver ved med at være en god socialpædagog? Overvejer du, hvad fysisk aktivitet kan bruges til i socialpædagogiske tilbud? Vil du gerne finde ud af, hvordan borgerne reelt bliver ligeværdige aktører i den socialpædagogiske indsats? Trænger du til at blive rusket lidt i opfattelsen af, hvad det egentligt vil sige at arbejde opsøgende? Kunne du blive lidt skarpere på, hvad det

særlige er ved den pædagogiske opgave på voksen-handicapområdet? Så tilmeld dig et eller flere af vinterens faglige medlemsmøder i samarbejde med University College Nordjylland på sl.dk/Nordjylland

Besøg på SOSU Nord Videnscenter for Velfærdsteknologi

12. marts, kl. 13.30 – 16.00

Sporet 8, 9000 Aalborg. I efteråret 2017 blev SOSU Nord udpeget til værtsskole til Videnscenter for Velfærdsteknologi, et videnscenter, som skal imødekomme den stigende udvikling og brugen af velfærdsteknologiske hjælpemidler på social- og sundhedsområdet. Har du lyst, så har du nu muligheden for, sammen med andre medlemmer, at få et større indblik i SOSU Nord's udvikling indenfor velfærdsteknologi. Læs mere og tilmeld dig senest d. 1.3.2019 på mail nordjylland@sl.dk eller på kredsens hjemmeside sl.dk/nordjylland

NORDSJÆLLAND

Cafémøde for familieplejerne

6. marts kl. 10.00 – 13.00

Roskildevej 10B, 3400 Hillerød. Kom til cafémøde for familieplejere med temaet 'Seksuelle overgreb og vold mod børn' ved oplægsholder Bodil Dichov. Nb: Tilmelding ikke nødvendig.

5 dages busrejse til Gotland for seniorer i SL/BUPL

2. – 6. september 2019

Efter busrejsen fra Danmark sejler vi fra Oskarshamn til Visby på Gotland. Der er arrangementer dagligt til bl.a. museer, grotter, kirker og specielle naturoplevelser. Der er også afsat tid til at være på egen hånd. Der er dansk rejseleder på hele turen. Pris kr. 5.840,- Læs mere på Kreds Storkøbenhavns hjemmeside under 'Seniorudvalget'. Tilmelding

senest d. 10. juni 2019 til Ørslev Rejser på mail: lene@orslevrejser.dk eller på tlf.: 55 98 30 35.

STORKØBENHAVN

Årsmøde for pensionister og efterlønnere i Kreds Storkøbenhavn

8. marts kl. 16.00

Kredskontorets lokaler på Hejrevej 43, 4. sal, 2400 NV. Der indkaldes hermed til Årsmøde for pensionister og efterlønnere i Kreds Storkøbenhavn. Se dagsordenen på kredsens hjemmeside under 'Seniorudvalget'. Efter årsmødet er der oplæg fra Carsten Elert, Faglige Seniorer, om bl.a. 'Hvad kan du bruge seniorhåndbogen til?'. Tilmelding til spisning senest d. 1. marts 2019 på tlf.: 24 89 10 61 eller på mail: seniorerne@yahoo.dk. Deltagelse er gratis.

5 dages busrejse til Gotland for seniorer i SL/BUPL

2.-6. september 2019

Efter busrejsen fra Danmark sejler vi fra Oskarshamn til Visby på Gotland. Der er arrangementer dagligt til bl.a. museer, grotter, kirker og specielle naturoplevelser. Der er også afsat tid til at være på egen hånd.

Der er dansk rejseleder på hele turen. Pris kr. 5.840,- Læs mere på Kreds Storkøbenhavns hjemmeside under 'Seniorudvalget'. Tilmelding senest d. 10. juni 2019 til Ørslev Rejser på mail: lene@orslevrejser.dk eller på tlf.: 55 98 30 35.

STORSTRØM

Møde om efterløn

28. marts kl. 16.30 – 19.00

Kredskontoret, Kæpgårdsvej 2A, 4840 Nørre Alslev. For medlemmer der er født 1. januar 1956 til 31. december 1958. Kom og hør om dine muligheder og få svar på dine spørgsmål om efterløn.

Tilmeld dig senest d. 14. marts til storstroem@sl.dk

SYDJYLLAND

Er du vagtplanlægger eller leder?

14. marts kl. 8.00 – 16.00

3F, Galgebjergvej 4, 6000 Kolding. Kurset tager udgangspunkt i aftalen om arbejdstid for de kommunale døgnområder – pædagogisk område. Vi skal drøfte, hvorfor der er arbejdstidsregler, og du vil sammen med andre få fokus på arbejdstidsreglerne med udgangspunkt i forskellige cases. Læs mere og tilmeld dig på sl.dk/syddjylland senest d. 7. marts.

Demens og udviklingshæmning

28. marts kl. 18.30 – 21.30

Scandic, Kokholm 2, 6000 Kolding. Oplæg ved Kirsten Agerskov Nielsen: Levealderen for mennesker med udviklingshæmning har gennem en årrække været stigende, og som resten af befolkningen kan udviklingshæmmede også blive demente. Læs mere om temaaftenen og tilmeld dig på vores hjemmeside sl.dk/syddjylland senest d. 11. marts 2019.

ØSTJYLLAND

Generalforsamling i leder- og mellemlidersektionen

18. marts kl. 12.00 – 16.00

Scandic Aarhus City, Østergade 10, 8000 Aarhus C. Beretning om leder-mellemlidersektionens fremtidige arbejde samt valg af bestyrelsesmedlemmer og suppleanter. Derudover vil Stine Bosse holde foredrag om at skabe balance i ledelse og bidrage til menneskelig velfærd. Tilmelding senest d. 4. marts på oestjylland.sl.dk under 'arrangementer' eller på mail: oestjylland.sl.dk

Center for Oligofrenipsykiatri - Viden om udviklingshæmning og psykiske lidelser



Center for Oligofrenipsykiatri har udgivet en tværfaglig grundbog om udviklingshæmning på 480 sider. Bogen koster: **399 kr. / medlemspris 349 kr.** Læs mere på: www.oligo.nu

Kurser i 2019:

- 22. maj: Jura og udviklingshæmning
 - 12. juni: ADHD og udviklingshæmning
 - 11. september: Grænseoverskridende seksualitet
 - 9. oktober: Følelsernes pædagogik
 - 23. oktober: Udviklingshæmning og tvang, ritualer og OCD
 - 6. november: Yoga og mindfulness med udviklingshæmmede
- PRIS: 1695 kr. / medlemspris 1495 kr. ekskl. moms

Kursusforløb: Yoga og mindfulness som pædagogisk redskab

8 gange fra maj til oktober i 2019.
PRIS: 8495 kr. / medlemspris 7995 kr. eks. moms.
Læs mere på www.oligo.nu/kurser

Konference d. 28. august 2019: Udviklingshæmmede lovovertredere

En dag med spændende oplæg fra fagfolk på området, bl.a. om:

- Domstyper og foranstaltninger
 - Specialiseret misbrugsbehandling
 - Pædagogisk tilrettelæggelse og etik i arbejdet med udviklingshæmmede med dom
 - Om domfældtes data og fortællinger
- PRIS: 1995 kr. / medlemspris 1895 kr. eks. moms.

Læs mere på www.oligo.nu/konferencer

Center for Oligofrenipsykiatri

Centret drives med støtte fra Oligofreniforeningen. Du kan støtte centrets eksistens med et medlemskab af foreningen. Hvert medlem betyder meget for os, og som tak gives der rabat på vores aktiviteter.



Læs mere: www.oligo.nu - mail: info@oligo.nu

ANNONCE INFO

Annonceinformation vedrørende stillingsannoncer

Indlevering af stillingsannoncer

Stillingsannoncer til fagbladet Socialpædagogen skal være afleveret senest torsdag kl. 12 to uger før udgivelsesugen. Der kan forekomme en tidligere deadline, hvis der i produktionsperioden forekommer helligdage. Se produktionsplanen på socialpaedagogen.sl.dk

Stillingsannoncer sendes til annoncer@sl.dk

Priser (ekskl. moms)

Stillingsannoncer til print (kvartside): 4.300 kroner.
Stillingsannoncer til net og nyhedsbreve: 3.650 kroner.

Overholder materialet ikke Socialpædagogens annonceformater og kravspecifikationer, hjælper vi gerne med at tilrette dette efter aftale. Hertil vil en efterbehandling blive faktureret baseret på aftale og anvendt tid..

Formalia

For at en annonce skal opfylde formkravene, bør den indeholde følgende punkter:

- Arbejdsgivers navn
- Institutionen/arbejdsstedet
- Stillingsbetegnelse
- Arbejdstid
- Kvalifikationer/uddannelse
- Jobmiljø
- Ansættelsestidspunkt
- Løn- og ansættelsesvilkår
- Yderligere oplysninger
- Ansøgningsfrist

Ifølge aftale parterne imellem må ansøgningsfristen, hvis ikke ganske særlige forhold er til stede, ikke være mindre end 14 dage, jf. tjenestemandregulativet §5, stk. 3.

I henhold til Socialpædagogens vedtægter §5, stk. 3, har medlemmer af Socialpædagogen pligt til at respektere de af Socialpædagogen indgåede aftaler og overenskomster og de beslutninger, Socialpædagogen træffer i faglige anliggender.

Der må ikke i annoncen anføres en ordlyd, der går ud på at kvalificerede ansøgere haves. En sådan tekst vil blive slettet af annoncen og annoncøren vil skriftligt blive underrettet herom.

Huskeliste ved stillingsskifte

Overgangen til et nyt lønsystem den 1. april 1998 betyder, at man skal være meget opmærksom på, hvad der sker med ens løn ved stillingsskift.

Hvis man ikke er opmærksom, kan man risikere at miste op til fire løntrin ved stillingsskift. For forstandere kan tabet blive endnu større.

Vi har derfor udarbejdet denne lille huskeliste til brug i forbindelse med stillingsskift.

- Undersøg hvad grundlønnen er for den stilling, du overvejer at søge – brug løntabellen.
- Undersøg om du har krav på centralt aftalt kvalifikationsløn i den stilling, du overvejer at søge – gælder kun basisstillinger.
- Undersøg om der lokalt på forhånd er aftalt funktionløn til den stilling du overvejer at søge – spørg i kredsen eller på institutionen.
- Undersøg om der lokalt på forhånd er aftalt kvalifikationsløn til den stilling, du overvejer at søge – spørg i kredsen eller på institutionen.
- Find dokumentation frem for tidligere beskæftigelse, deltagelse i kurser og efteruddannelse – kort sagt saml alt materiale, der kan danne udgangspunkt for kvalifikationsløn.
- Gør dig på forhånd klart, hvilken løn du ønsker i den nye stilling – og meddel det til institutionen i forbindelse med ansættelsessamtalen.
- Sig ikke din nuværende stilling op, før du skriftligt har garanti for en tilfredsstillende løn i den nye stilling.

Generelt skal det anbefales, at man forinden stillingsskift retter henvendelse til kredsen.

Uddannelseskrav

Socialpædagog (assistent), familiekonsulent, hjemmevejleder mv.

Pædagoger med eksamen fra et statsanerkendt seminarium, herunder omsorgsassistenten samt personer, der har gennemgået den socialpædagogiske uddannelse i Grønland, statsautoriserede barneplejersker, diakoner af den socialpædagogiske linie (fra Diakonhøjskolen i Aarhus), Rudolf Steiner uddannelsen (fra Marjattas Seminarium med det 4. teoriår, børnehaveseminarium i Gentofte Kommune, samt pædagogseminariet i Aarhus), andre uddannelser suppleret med diplomuddannelsen fra Danmarks Pædagogisk Universitet.

Værkstedsassistent

Relevant faglig uddannelse eller som til socialpædagog.

Faglærer

Relevant faglig uddannelse eller som til socialpædagog.

Lærer/overlærer

Uddannelse som folkeskolelærer. Der kan dog ansættes personer der har erhvervet særlige kvalifikationer til at undervise i de enkelte fag.

Afdelingsleder, stedfortræder for forstander/institutionsleder, forstander, institutionsleder

Som til socialpædagog, gerne suppleret med diplomuddannelse fra Danmarks Pædagogisk Universitet.

Forstander ved skolehjem / viceforstander:

Som til socialpædagog, gerne suppleret med diplomuddannelse fra Danmarks Pædagogisk Universitet eller uddannelse som folkeskolelærer.

PÆDAGOGISK MASSAGE

UDDANNELSE & GRUNDKURSUS

Styrk relation & selvopfattelse gennem fordybelse & nærvær

Start 13|05|19 – se program – cfpm.dk

CENTER FOR PÆDAGOGISK MASSAGE ApS • V/Eirik Tollefsen
+45 2098 8247 • tollefsen@email.dk • www.cfpm.dk

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

Jættevej 50, 1.tv., 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

Roskildevej 10B, st., 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

Kæpgårdsvej 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

Randersvej 38, 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 Rødekre.

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

MEMLEMSTEAM

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

PRESSEKONTAKT

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

Enhedsleder for Kommunikation
Søren Lauridsen
sln@sl.dk / mobil: 2290 2023

SOCIALPÆDAGOGERNES KLAGENÆVN

Hvis du mener, at der er begået fejl
eller forsømmelser ved behandling af
din sag – enten i kredsen eller i forbun-
det – kan du få din klage behandlet af
klagenævnet. For at din sag kan blive
behandlet, skal du først have udnyttet
det interne klagesystem i Socialpæda-
gogerne.

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 8.30-20.00,
fredag 9.00-15.00.

SORTERET MAGASINPOST. ID-NR. 41012
Socialpædagogernes Landsforbund, Brolæggerstræde 9, 1211 København K


NR. 03 / 2019 / UGE 9



KOLLEGASKAB: 'Vi spiller hinanden gode - og som kolleger gør vi hinanden til bedre socialpædagoger'. Sådan lyder det fra Nana Lindhard (til venstre) og Margit Juhl Hansen, begge socialpædagoger på Borgmesterbakken i Horsens.



LIVSOVERGANGE: For gammel? For dyr? Efter 72 ugers ledighed var Rikke Nønne Forup begyndt at tvivle på sig selv. Men hun fortsatte kampen for at komme tilbage på arbejdsmarkedet - og har nu fundet fast job igen.



GADEPLANSINDSATS: I Herlev har SSP-teamet stor succes med at skaffe fritidsjob til unge. 'Det giver dem selvtillid, og de lærer en masse om arbejdslivet', siger socialpædagog Bilal Turan, som står i spidsen for fritidsjobprojektet.