

Sheila anmeldte sin arbejdsplads

I dag er det private opholdssted Nelton lukket



Nyledige undgår jobcentret

SIDE 4

Få styr på de nye regler om magtanvendelse

SIDE 12

Anoreksiramte får hjælp til at tackle livet

SIDE 16

06/2019 · UGE 19

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 Fjorbo, 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 07/2019, der udkommer i uge 22, er mandag den 6. maj.

Redaktionen af 06/2019 er afsluttet den 26.04.2019

AbonnementAbonnementspris 2019:
850,00 kr. inkl. moms**Oplag**45.0000 i perioden
1.7.17-30.6.18**Produktion**

KLS Pureprint A/S

Forsidefoto

Tao Lytzen

Medlem af:



DANSKE MEDIER

DANSKE MEDIERS
OPLAGSKONTROLNo. 001
KLIMA-NEUTRAL
TRYKSAG

KOMMENTAR

Jeres engagement, åbne brev og invitation til politikerne har åbenlyst virket, og jeg er virkelig #stoltforbundsformand

Tag ansvar for socialpolitikken

Af Benny Andersen, forbundsformand



FOTO: RICKY JOHN MOLLOY

Når I læser dette, er der muligvis udskrevet valg. Det er jo ikke den store hemmelighed, at det har været undervejs – og det er heller ikke den store hemmelighed, at Socialpædagogerne synes, at det er tid til, at politikerne tager ansvar for socialområdet.

Helt firkantet forklaret så ønsker vi os, at politikerne begynder med at skabe en visionær og langsigtet socialpolitik. En socialpolitik, hvor der er vilje til at tænke langt, og hvor der er mod til at investere de nødvendige ressourcer. Vi ser flere og flere mennesker med behov for en socialpædagogisk indsats, og vi ser et behov for at udvikle – og ikke afvikle socialpolitikken.

Og vi ved jo, at de mennesker, vi arbejder for, ikke er dem, der råber højest og får arrangeret demonstrationer eller debatarrangementer med politikere. Det er ikke dem, der skriver indignerede Facebook-opslag om konsekvenser ved nedskæringer eller ringer til en journalist og gør opmærksom på et problem.

Men det kan vi gøre. Vi kan stå sammen og tydeligt gøre opmærksom på stenene i skoen. Og endnu vigtigere: Vi kan vise, at vi er stolte socialpædagoger, som faktisk gør en forskel i menneskers liv, når vi får muligheden for det. Derfor har vi som en del af kampagnen socialpolitik.nu inviteret alle de politikere, der har lyst, ud i virkeligheden, hvor I kan vise dem hverdagens socialpolitik. Vis dem, når fx socialpædagoger skaber forandringer i menneskers liv ved at bruge velfærdsteknologi.

Den mulighed fik innovationsminister Sophie Løhde, som tog imod jeres invitation og var på arbejdspladsbesøg hos bofællesskabet Lykke Marie i Nordsjælland. Da hun gik derfra, sagde hun: 'Jeg har kæmpestor respekt for mennesker, der arbejder som socialpædagoger. Jeg går glad herfra, for jeg har set, hvilken forskel i hverdagen, socialpædagoger gør.'

Sådan! Jeres engagement, åbne brev og invitation til politikerne har åbenlyst virket, og jeg er virkelig #stoltforbundsformand. Og uanset hvilke politikere, der bliver valgt ind, så har I gjort jeres for at demonstrere, hvilken forskel socialpædagoger gør.

Læs mere på www.socialpolitik.nu

INDHOLD



14

04 A-KASSE

Nyledige undgår jobcentret

04 PENSION

Flere medlemmer får mere ud af pensionen

05 PLEJEFAMILIER

Fast løn til familieplejere skaber ro

06 UNDERRETNING

Jobbet på det private opholdssted Nelton blev en chokerende oplevelse for nyuddannede Sheila De Wit. Hun valgte at underrette socialtilsynet, som kort efter lukkede opholdsstedet. Men det er ikke første gang, manden bag Nelton mister sin godkendelse

12 MAGTANVENDELSE

De nye regler for magtanvendelse skaber større klarhed om, hvornår og hvordan man må benytte magt overfor borgere med varig nedsat psykisk funktionsevne. Læs, hvad de nye regler betyder for dig

14 FOLKETINGSVALG PÅ VEJ

'Vi vil have en visionær og langsigtet socialpolitik', lyder budskabet i et åbent brev, som over 5.000 socialpædagoger har skrevet under på. Brevet indgår i kampagnen socialpolitik.nu!



24

16 SPISEFORSTYRRELSER

På botilbuddet Windsor arbejder socialpædagoger metodisk med dialog, adfærdsterapi og berøring for at ruste mennesker med spiseforstyrrelser til at kunne tackle livet. En kæmpe lettelse, at alt ikke handler om vægt, kurver og tal, siger beboer

22 AMR 2019

Tænk arbejdsmiljø og faglighed sammen, lyder et godt råd fra AMR Maj-Brit Bjørn Nissen. Hun bruger ofte selv sin socialpædagogiske faglighed til at løse konkrete udfordringer i arbejdsmiljøet

24 FLOW

Få mindre stress ved at arbejde metodisk med at skabe flow, siger ekspert. På Boligerne Svalevej bruger medarbejdere og beboere flowoplevelser til at styrke deres kompetencer og menneskelige kvaliteter

30 BESPARELSER

Sådan fik socialpædagog Lone P. Rasmussen politikerne til at lytte

31 FORLIG

460 mio. kr. til arbejdsmiljøet

A-KASSE

Nyledige undgår jobcentret

Fra næste år overtager Socialpædagogernes a-kasse ansvaret for at få de ledige medlemmer i job. A-kassen er en af de ni a-kasser, som er udvalgt til at deltage i et forsøgsprojekt om kontaktførelsen til nyledige

Af Malene Dreyer, mad@sl.dk

I dag er det jobcentrenes opgave at hjælpe ledige i job. Men i de næste fire år overtager ni udvalgte a-kasser kontakten til de ledige de første tre måneder af ledighedsperioden. Socialpædagogernes a-kasse er blandt de udvalgte og en af blot tre a-kasser, som deltager i forsøget i næsten alle landets kommuner.

Formand for Socialpædago-

gernes a-kasse Michael Madsen er rigtig godt tilfreds med, at Socialpædagogernes a-kasse er blevet udvalgt:

– Vi tror på, at vores medlemmer vil se det som en fordel, at deres tidlige kontaktførelse bliver varetaget af deres a-kasse. Forsøget giver os muligheden for at yde en endnu bedre håndsrækning til de ledige på deres vej tilbage i job, siger Michael Madsen.

Kender arbejdsmarkedet

Det er det såkaldte kontaktførelse, a-kasserne overtager. Altså den indsats, som de nyledige modtager på jobcentrene i deres opsigelsesperiode og i de første tre måneder af deres ledighed.

– I dag skal de ledige medlemmer til samtaler både hos os og i jobcentret. I forsøgsperioden skal de kun have kontakt med os. Det vil give større ro for det enkelte medlem, siger Michael Madsen.

Det bliver Socialpædagoger-

nes team af jobkonsulenter, som skal stå for kontakten til nyledige medlemmer. De har kendskabet til det socialpædagogiske arbejdsmarked og rådgiver og vejleder i forvejen om jobsøgning.

– Fordelen ved, at det er os - og ikke jobcentret, der skal stå for kontaktførelsen - er, at vi har et rigtig godt kendskab til både medlemmerne og det arbejdsmarked, de skal ud og finde job på, siger a-kasseformanden.

Indsatsen i opsigelsesperioden vil bestå af råd og vejledning om jobsøgning, afklaring af fremtidigt jobmål, sparring om konkrete ansøgninger og vejledning om uddannelses- og opkvalificeringsmuligheder. Og i det omfang, det er relevant for det enkelte medlem, vil a-kassen tilbyde jobformidling til konkrete stillinger.

Socialpædagogernes ledige medlemmer er for størstepartens vedkommende allerede i dag

hurtigt tilbage i job. Det samme billede tegner sig for dimittender, som også relativt hurtigt lander deres første ansættelse, forklarer Michael Madsen.

– Vi håber og tror alligevel, at vi med vores kendskab til arbejdsmarkedet kan medvirke til, at endnu flere kommer tidligt i job, når vi har mere kontakt med medlemmerne. ■

Om projektet

Forsøget starter op 1. januar 2020 og udspringer af aftalen om en forenklet beskæftigelsesindsats, som et bredt flertal i Folketinget indgik i august 2018. Forsøgsbekendtgørelsen bliver først fremsat, når 'Lov om aktiv beskæftigelse' er vedtaget i Folketinget.

PENSION

Flere medlemmer får mere ud af pensionen

PKA ruller fra starten af april aldersopsparing ud til sine medlemmer, som dermed kan se frem til at få mere ud af pensionen

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

En stor del af PKA's medlemmer kan nu se frem til at få lidt mere ud af deres pension, når de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Fra april bliver aldersopsparing nemlig automatisk en del af

de indbetalende medlemmers pensionsløsning - og det giver langt de fleste medlemmer en økonomisk gevinst.

– Vi vurderer, at der vil være en økonomisk gevinst at hente for helt op til 90 pct. af vores medlemmer. Derfor har vi valgt, at ordningen bliver slået til for næsten alle indbetalende medlemmer, så vi er sikre på, at de ikke risikerer at gå glip af muligheden, siger medlemschef i PKA Britt Brandum.

Reglerne for aldersopsparing blev ændret med en ny pensionsreform i 2017, der betyder, at man nu kan indbetale væsent-

ligt mere til aldersopsparing i de sidste år, før man går på pension, hvor modregningsproblemet ofte er størst. Man får ikke fradrag for sin indbetaling til aldersopsparing. Til gengæld er pensionen skattefri, når de bliver udbetalt og påvirker ikke de offentlige ydelser som fx folkepensionens tillæg.

Tjek din pension

Som medlem bliver man direkte orienteret om ændringen via e-boks, fortæller Britt Brandum.

– Du behøver ikke at foretage dig noget, før du hører fra os om ændringen i din ordning.

Herefter har du så mulighed for selv at tage et tjek af, hvad aldersopsparingen betyder for din pension, og hvordan du bør forholde dig.

Hvad det helt konkret betyder for det enkelte medlems pension varierer fra medlem til medlem. Men beregninger fra PKA viser, at et 25-årigt medlem, der indbetaler til aldersopsparing hele livet, vil få en indtægt som pensionist, der årligt er ca. 14.400 kr. større før skat, end hvis medlemmet ikke benyttede sig af muligheden. ■

PLEJEFAMILIER

Fast løn til familieplejere skaber ro

KL anbefaler nu en gennemsnitsmodel til honorering af familieplejere for at skabe ro og tryghed. Modellen er et godt udgangspunkt for en forpligtende aftale, mener Socialpædagerne

Af Malene Skov Jensen, nyhedsrum@sl.dk Foto: Colourbox

Ud fra et ønske om at styrke samarbejdet mellem kommuner og plejefamilier og skabe mere ro omkring de anbragte børn, har KL undersøgt kommunernes praksis og erfaringer med forskellige honoreringsmodeller for plejefamilier. Og sidst i april meldte KL så ud, at man nu vejledende anbefaler kommunerne at bruge den såkaldte gennemsnitsmodel som den, man anvender i Aarhus Kommune.

Men i Socialpædagerne mener forbundsnæstformand Verne Pedersen, at der skal mere til end en anbefaling til en vederlagsmodel fra KL.

– Vi er enige i, at Aarhus-modellen indeholder flere gode elementer, men vi mener, at der skal være en forpligtende aftale mellem os og KL. Det er ikke nok med en anbefaling, og vi vil blive ved med at arbejde for en forpligtende aftale, siger hun.

Aarhus-modellen sikrer, at familieplejernes honorering fastholdes på samme niveau gennem hele anbringelsesforløbet, og honoreringen kan som udgangspunkt ikke genforhandles. Honoreringens størrelse skal baseres på en grundig udredning af det enkelte barn og den gennemsnitlige plejeopgave fordelt over tid. Plejefamilien vil derfor i nogle perioder løfte en større opgave, end de bliver honoreret

for, ligesom de i andre perioder vil løfte en mindre opgave.

Ro og forudsigelighed

– Gennemsnitsmodellen er ikke kun til gavn for familieplejere, men også for kommunerne, som får nemmere ved at tiltrække kvalificerede familieplejere, når der er ro på honoreringen. Kommunerne undgår også at bruge tid på genforhandlinger af vederlag og den uro, som ofte kan følge med forhandlingerne, siger Verne Pedersen.

Modellen giver familieplejere stabilitet og tryghed omkring deres indkomst og sikrer, at kommunen ikke sætter dem ned i vederlag midt i et anbringelsesforløb. Dog kan man i meget særlige tilfælde, hvor barnet udvikler sig markant anderledes end forudset, forhandle honoreringen op.

– Det er utroligt vigtigt, at man har tryghed i sin jobsituation, og med Aarhus-modellen har plejefamilien vished for en

stabil indkomst gennem hele anbringelsesperioden. Modellen skaber ro og forudsigelighed både omkring det anbragte barn og plejefamilien, siger Verne Pedersen.

Giver færre konflikter

I snart et år har KL haft en bunden opgave med at udarbejde en anbefaling til en ny vederlagsmodel, der skal sikre et bedre samarbejde mellem kommuner og plejefamilier. En opgave, der blev aftalt under økonomiforhandlingerne mellem regeringen og KL for 2019.

I Aarhus Kommune, hvor man indførte gennemsnitsmodellen i 2008, viser erfaringerne ifølge kredsformand i Socialpædagerne Østjylland Gert Landergren Due, at det har givet tryghed, ordentlighed og langt færre konflikter.

– De familieplejere, der er på gennemsnitsmodellen, er vældig tilfredse, og vi oplever meget, meget få konflikter.

Familieplejere har mere overskud til den socialpædagogiske opgave med at sikre børnene den bedst mulige opvækst, fordi de ikke hele tiden skal tænke på, hvordan de nu skal forhandle med kommunen. Familieplejere skal ikke længere være bange for at ryge ned i vederlag, hvis de klarer opgaven godt, siger Gert Landergren Due.

Da Aarhus indførte gennemsnitsmodellen, kom den kun til at gælde nye familieplejere, og det er meget vigtigt, siger Verne Pedersen:

– Det er vigtigt, at indførelse af en ny honoreringsaftale gælder fremadrettet for nye familieplejere, og at eksisterende familieplejere får mulighed for at overgå til den. Vi har set, at det skaber problemer, når man tvinger plejefamilier midt i et forløb over på en ny ordning, der betyder, at de bliver sat ned i vederlag. Det er svært at se de faglige argumenter i den situation. ■

STABILITET

Med en gennemsnitsmodel til honorering af familieplejere vil KL sikre ro og stabilitet omkring anbragte børn - og færre konflikter mellem plejefamilie og kommune.



UNDERRETNING

Sheila anmeldte sin arbejdsplads

Jobbet på det private opholdssted Nelton blev en chokerende oplevelse for den nyuddannede socialpædagog Sheila De Wit. Hun valgte at underrette socialtilsynet, som kort efter lukkede opholdsstedet

Af Malene Skov Jensen, nyhedsrum@sl.dk
Foto: Tao Lytzen

Som nyuddannet socialpædagog fik 31-årige Sheila De Wit i august 2018 sit ønskejob på et privat opholdssted for børn og unge med psykiske og sociale problemer. Stedet hed Nelton og lå ensomt på en grusvej fire kilometer uden for den lille nordjyske by Brovst.

– Det var mit første job, og min store drøm var, at jeg nu skulle ud og hjælpe de unge til at få et godt liv, siger Sheila De Wit.

I dag er Nelton lukket, og bygningerne ligger øde hen. Kaffekopper er efterladt ved køkkenvasken, vinduer er smadret - og på gårdspladsen har nogen smidt en sort sofa. Nelton blev lukket, efter Sheila De Wit valgte at sige fra og underrette Socialtilsyn Nord om forholdene på opholdsstedet.

– De unges hverdag på stedet var præget af vold, misbrug og mistrivsel, mens de ansatte havde elendige arbejdsforhold, var underbemandede og udbrændte, siger Sheila De Wit, der var ansat fem måneder på opholdsstedet.

Forsøgte at kramme volden væk

Allerede på sin første arbejdsdag begyndte hun at undre sig over forholdene på Nelton. Det første syn, der mødte hende i opholdsstedets stue, var en beboer, som kom trillende i sin kørestol med huen på hættetrøjen trukket over hovedet og en stor joint i munden.

– Jeg spurgte lederen af Nelton, hvad det her gik ud på. Han undskyldte med, at opholdsstedet var

Overblik over sagen

1. april
2018

Opholdsstedet Nelton ApS bliver købt af JBU Center ApS, som er ejet af 73-årige Jes Jørgen Simmelsgaard, der også er bestyrelsesformand. Han køber Nelton sammen en pædagog, som bliver daglig leder for opholdsstedet.

1. aug.
2019

Socialpædagog Sheila De Wit bliver ansat på Nelton.

ret nystartet, og at det havde været svært for den her beboer, at der var kommet nye ejere, og at de var ved at få fat i en misbrugskonsulent til ham, fortæller Sheila De Wit.

Hun slog det i første omgang hen, men hun så ikke noget til nogen misbrugskonsulent.

Hverdagen på opholdsstedet var præget af kaotiske episoder, hvor beboerne truede hinanden og kom op at slås, mens medarbejderne følte sig mere og mere magtesløse. En dag stod en af beboerne på Nelton i haven og truede en anden beboer med en kniv, mens han råbte, at han ville slå ham ihjel. Sheila De Wit løb derud og stillede sig imellem de to beboere. Den unge mand smed kniven, og hun gav ham et kram.

En anden dag løb en af beboerne efter lederen af Nelton, mens han truede ham med en stor cykelpumpe. Sheila De Wit fortæller, at hun råbte 'nej', at hun begyndte at græde og kastede sig om halsen på beboeren og gav ham et stort kram. Så stoppede han.

– Hver gang beboerne kom op i det røde felt, krammede jeg dem, eller også begyndte jeg at græde. Jeg ved godt, at det ikke var en rigtig pædagogisk tilgang, men hvad skulle jeg gøre? Jeg var som regel alene på arbejde, og jeg kunne ikke lige lægge dem ned, for de var meget større end mig, siger Sheila De Wit.

Skar i bemanningen

Lige efter hun var blevet ansat, blev der skåret i bemanningen. Tidligere var der én medarbejder, som arbejdede i døgnvagt, mens en anden mødte ind på aftenvagt fra kl. 14-22. Men snart blev aftenvagten skåret ned til nogle få timer fra kl. 19-22. Det var en helt uholdbar dårlig bemanning, især da antallet af beboere samtidig steg fra tre til seks.

– Huset væltede for alvor, da der kom flere beboere, og vi ikke blev flere ansatte af den grund. I begyndelsen var der kun tre beboere, som alle var først i 20'erne, men kort efter kom der tre nye til, som var 15-17 år. Misbruget spredte sig til de nye beboere, og det var som om, de unge havde taget magten over stedet. Beboerne kom op at slås, og det var bare vold, vold, vold, fortæller Sheila De Wit.

Hun turde ikke sove, når hun var alene på vagt

SAMVITTIGHED

Dårlig bemanning, vold og misbrug blandt beboerne og en ledelse, der ikke holdt, hvad de lovede. Den virkelighed fik socialpædagog Sheila De Wit til at anmelde sin arbejdsplads til socialtilsynet.



1. okt.
2018

Den daglige leder trækker sig som medejer af Nelton, og den 7. januar 2019 sygemelder han sig.

14. jan.
2019

Socialtilsyn Nord kommer på uanmeldt tilsynsbesøg på Nelton. Samme dag får Sheila De Wit en sms fra bestyrelsesformand Jes Jørgen Simmelsgaard om, at hun er fyret.

10. jan.
2019

Socialpædagog Sheila De Wit underretter Socialtilsyn Nord om forholdene på Nelton.

Fakta om sagen

JBU Center ApS mistede sin godkendelse til at drive opholdssted den 31. januar i år, fordi Socialtilsyn Nord var alvorligt bekymret for borgernes sikkerhed og sundhed, og fordi der ikke var den fornødne samlede kvalitet på opholdsstedet Nelton. Hertil mente socialtilsynet, at det ikke var sandsynligt, at JBU Center inden for en rimelig periode ville kunne rette op på forholdene i tilbuddet.

Socialtilsynet skriver, at JBU Center ikke formåede at:

- Forebygge vold og overgreb i tilbuddet.
- Sikre de unges sundhed og trivsel, herunder overholdelse af magtregler.
- Sikre kompetent ledelse i tilbuddet.
- Sikre adgang til tilstrækkeligt personale med tilstrækkelige kompetencer.
- Skabe gennemsigtighed i tilbuddets økonomi.
- Sikre sammenhæng mellem pris og kvalitet i tilbuddet.

om natten. Hun skulle holde sig klar, hvis noget gik galt mellem beboerne.

– Vi medarbejdere var fuldstændig drænedes for energi og kunne slet ikke give beboerne den omsorg og opmærksomhed, som de havde brug for. Jeg vidste jo godt, at når de unge reagerede så voldsomt, så var det fordi, de ikke fik den hjælp, som de burde. Jeg stod bare og kunne se på, at der her var nogle skønne unge mennesker, som faktisk ville kunne nå langt, hvis de fik den rigtige støtte. Men det fik de jo ikke, siger hun.

Tvivlede på sig selv

Sheila De Wit oplevede, at hun kom meget tæt på de unge beboere og fik en god relation til dem. Men når hun tog hjem fra arbejde, blev hun overmandet af angst, fordi hun tænkte på, hvad der nu skete på Nelton.

– Jeg havde svært ved at slippe det, og nogle gange tog jeg på arbejde, selvom jeg havde fri, siger hun.

Hun sagde flere gange fra overfor både Neltons leder og bestyrelsesformand, fordi der ingen pædagogisk retning var på opholdsstedet, og fordi medarbejderne var så pressede af at være alene på arbejde. Men hun blev holdt hen med snak om, at der ville blive ansat ekstra kræfter.

– Jeg undrede mig jo meget over, hvordan tingene kørte på Nelton. Jeg spurgte både lederen og en kollega på et andet opholdssted, om det virkelig var normal praksis med så dårlig bemanning og så kaotiske forhold med vold og mistriksel. De sagde begge, at det var helt normalt, og at man ligeså stille vænnede sig til det, fortæller hun.

Så kom dråben

Men Sheila De Wit kunne ikke vænne sig til forholdene på Nelton. Hun tænkte, at det måske var fordi, hun var nyuddannet – og hun overvejede indimellem, om det virkelig bare var hende, der var skør.

– Og så fortsatte jeg med at gøre det bedste, som jeg nu kunne under omstændighederne, siger hun.

En dag ringede en skole, som en af Neltons beboere gik på. Skolen fortalte Sheila, at den 15-årige dreng havde pralet med, at han røg hash.

Sheila afviste skolens oplysninger og blev lidt harm over, at der altid er sådan en fordomsfuld holdning til unge, der bor på opholdssted.

– Men bagefter spurgte jeg drengen til det, og han fortalte, at det var rigtig nok, at han røg hash. Det blev dråben for mig, for drengen var jo ikke misbruger, da han kom til Nelton. Samtidig tænkte jeg, at jeg ikke længere ville holdes hen med snak om, at der snart ville komme flere medarbejdere. Det ville jo ikke komme til at ske, siger hun.

Anmeldelsen sendt

Efter fem måneder slap hendes tålmodighed med opholdsstedet op. Sheila De Wit besluttede sig for at underrette Socialtilsyn Nord om forholdene på Nelton og gik i gang med at indsamle dokumentation for, hvad der var foregået.

Hun tog kopi af medarbejdernes logbøger, der fortalte om de unges mistriksel og de mange episoder med hashrygning, vold, hærværk osv. Hun fik også fat på regnskaber, der blandt andet dokumenterede, hvordan bestyrelsesformanden havde udbetalt en månedsløn til sig selv på gennemsnitlig 68.600 kr.

Hun sendte sin anmeldelse til Socialtilsyn Nord den 10. januar 2019. Samtidig tog hun sammen med to kolleger kontakt til de anbringende kommuner for at fortælle dem om forholdene på Nelton.

– Alle medarbejderne bakkede op, da jeg sagde, at jeg ville kontakte socialtilsynet. Jeg besluttede mig for, at jeg ikke ville være anonym, for så risikerede mine kolleger at blive mistænkt for at stå bag anmeldelsen, siger hun.

Blev fyret på sms

Fire dage efter Sheila De Wits anmeldelse kom Socialtilsyn Nord på uanmeldt tilsynsbesøg. Samme dag fik hun en sms fra bestyrelsesformanden om, at hun var fyret.

Socialtilsynet mødte et opholdssted præget af kaos. Fire unge sad på et værelse og røg hash, og både de unge beboere og medarbejderne kunne fortælle om vold, knivkast, underbemanning, mistriksel og misbrug af stoffer.

16. jan.
2019

En af de anbringende kommuner kommer og holder børnesamtale med to af de unge på Nelton. De unge er bange for at være på Nelton, og kommunen flytter dem akut fra opholdsstedet. Senere bliver de øvrige unge også flyttet fra Nelton af deres hjemkommuner.

23. jan.
2019

Socialtilsyn Nord informerer JBU Center ApS om, at de påtænker ophør af deres godkendelse til at drive opholdssted. Inden Socialtilsynet kan træffe endelig afgørelse, skal JBU Center ApS have mulighed for at blive partshørt.

Socialtilsynet kunne konstatere, at Nelton primært havde indskrevet unge med massive misbrugsproblemer, hvilket tilbuddet slet ikke var godkendt til. Hovedparten af de unge havde et større misbrug af hash, men der var ikke fra tilbuddet iværksat målrettede forebyggende initiativer.

Besøget gav socialtilsynet anledning til alvorlig bekymring for de unges sikkerhed og sundhed. Deres vurdering var, at der ikke var tilstrækkeligt personale med relevante kompetencer, og at der ikke var den fornødne samlede kvalitet i tilbuddet.

Den 31. januar fratog socialtilsynet opholdsstedets godkendelse.

Lod ung flytte ind

– I dag føler jeg, at det bedste, jeg nogensinde har gjort, var, da jeg anmeldte Nelton til socialtilsynet. Men lige efter havde jeg dårlig samvittighed. Mine kolleger blev fyret, og flere af dem er gået ned med stress. De unge blev spredt for alle vinde, men de har fået det bedre i dag, siger Sheila De Wit.

23-årige Brian Lerche var en af de unge, der var bange for at være på Nelton og bare måtte hurtigt væk, da sagen for alvor begyndte at rulle midt i januar. Derfor bad han Sheila De Wit om hjælp. Efter aftale med hans hjemkommune, Københavns Kommune, tilbød hun, at han kunne bo gratis hjemme ved hende, indtil der bliver fundet en løsning.

– Jeg har aldrig før hørt Brian bede om hjælp, så det gjorde indtryk på mig. Men jeg havde selvfølgelig mange overvejelser, inden jeg sagde ja til, at han kunne flytte ind. Jeg tænkte, om jeg var det rette tilbud til ham, men jeg kunne bare ikke se anden udvej for ham. Mit krav var, at han skulle stoppe med at tage stoffer, og det gjorde han, siger Sheila De Wit.

I dag bor han stadig sammen med hende og hendes to børn på otte og ti år. Han har fået sin egen afdeling i hendes hus.

– Planen er, at han skal flytte i egen lejlighed med bostøtte. Jeg tror, det er realistisk, at han bliver helt klar til det efter sommerferien. Indtil da bliver han boende her, siger Sheila De Wit. ■



STØTTE

En af beboerne på Nelton havde akut brug for hjælp, da bostedet lukkede - og Sheila De Wit tilbød efter aftale med hans hjemkommune, at han midlertidigt kunne bo hos hende.

31. jan.
2019

Bestyrelsesformand for JBU Center ApS Jes Jørgen Simmelsgaard meddeler til socialtilsynet, at han ikke ønsker at afgive høringsvar. Samme dag træffer Socialtilsyn Nord den endelige afgørelse om at tage godkendelsen til at drive opholdssted fra JBU Center ApS.

31. jan.
2019

Skifteretten i Hjørring erklærer JBU Center ApS konkurs.

23. jan.
2019

Socialpædagogernes advokat sender en konkursbegæring til skifteretten i Hjørring vedrørende JBU Center ApS på grund af manglende udbetaling af løn til deres medlemmer.

Gammel kending stod bag Nelton

Det er ikke første gang, at manden, som stod bag opholdsstedet Nelton, får taget sin godkendelse. Selv mener 73-årige Jes Jørgen Simmelsgaard dog, at Nelton godt kunne have fortsat

Af Malene Skov Jensen, nyhedsrum@sl.dk
Foto: Tao Lytzen

Opholdsstedet Nelton ApS blev den 1. april 2018 købt af JBU Center ApS, som er ejet af 73-årige Jes Jørgen Simmelsgaard, der også er formand for selskabets bestyrelse. Han købte Nelton sammen med en pædagog, som blev leder for opholdsstedet.

Jes Jørgen Simmelsgaard er kendt og berygtet i branchen og har tidligere stået bag en række opholdssteder, som ikke eksisterer længere. I 2011 blev han af Jammerbugt Kommune frataget sin godkendelse til at drive seks opholdssteder for børn og unge på grund af kritisable forhold, dårlig bemanning, dårlige fysiske forhold og uretmæssig brug af overskuddet til private formål.

Den 31. januar i år tog Socialtilsyn Nord godkendelsen til at drive opholdssted fra JBU Center ApS. Det skete, fordi socialtilsynet var alvorligt bekymret for borgernes sikkerhed og sundhed på opholdsstedet Nelton, og fordi der ikke var den fornødne samlede kvalitet i tilbuddet.

Hertil mente socialtilsynet, at kvaliteten i tilbuddet var så lav, at det ikke var sandsynligt, at JBU Center ApS inden for en rimelig periode ville kunne rette op på forholdene.

Uforsvarlig økonomistyring

Jes Jørgen Simmelsgaard er enig i, at der var bekymrende forhold på Nelton. Men her holder enigheden med socialtilsynet også op:

– Det er korrekt, at der var bekymrende forhold på Nelton, fordi den tidligere leder ikke havde styr på tingene. Det tog bestyrelsen sig af, og vi fik hurtigt bragt orden i forholdene. Bestyrelsen tog ansvaret på sig, vi fik styr på tingene, og vi kunne sagtens have fortsat med at drive Nelton. Men socialtilsynet valgte at tro på medarbejderne, siger han.

I den meget store mængde af kritikpunkter i

tilsynsrapporten skriver Socialtilsyn Nord bl.a., at selvom Nelton var økonomisk nødlidende, så udbetalte bestyrelsesformand Jes Jørgen Simmelsgaard hver måned en løn til sig selv på gennemsnitligt 68.600 kr. Det var penge, som gik fra ressourcerne til den borgernære kontakt, og socialtilsynet vurderer, at det var uforsvarlig forvaltning af offentlige midler.

Også dette afviser Jes Jørgen Simmelsgaard:

– De første tre måneder, efter vi overtog opholdsstedet, arbejdede jeg, hvad der svarer til ti måneder. Så jeg har faktisk fået mindre i løn, end jeg måtte, siger han.

Forargelse og frustration

Nelton lukkede den 31. januar i år. Tilbage sidder socialpædagog Sheila De Wit og er frustreret over, at Jes Jørgen Simmelsgaard overhovedet kunne få lov til at drive et opholdssted. Hun var ansat på Nelton i fem måneder og fik sagen til at rulle, da hun underrettede socialtilsynet:

– Jeg er forarget over, hvordan han og andre kan fortsætte med at drive opholdssteder. De tænker kun på profit, mens medarbejderne får dårlig løn og elendige arbejdsforhold. Det går ud over de unge, som jo burde få den bedst mulige hjælp. Men i stedet bliver de unge gjort til en forretning, siger Sheila De Wit.

Socialtilsyn Nord skriver i et skriftligt svar til Socialpædagogen, at socialtilsynet vurderer et tilbuds generelle kvalitet ud fra en samlet og konkret vurdering, og at de ikke kan afvise et godkende et tilbud med henvisning til, at indehaveren tidligere har fået frataget sin godkendelse:

‘Som led i den generelle godkendelse af et botilbud skal socialtilsynet ikke godkende ejerkredsen, og socialtilsynet kan derfor fx ikke lovligt afvise et godkende et tilbud med henvisning til, at en tidligere tilsynsmyndighed har truffet afgørelse overfor en bestemt indehaver’, skriver Socialtilsyn Nord.

Dermed vil Jes Jørgen Simmelsgaard og JBU Center ApS i princippet kunne fortsætte med at drive opholdssteder for udsatte unge i fremtiden, hvis tilbuddet vel at mærke kan opnå godkendelse:

‘JBU Center ApS vil - som alle andre der ønsker at oprette et tilbud - kunne ansøge om at blive godkendt efter lov om socialtilsyn’, skriver Socialtilsyn Nord. ■

Vi udvikler professionelt og menneskeligt overskud i pædagogisk arbejde



Supervisionshuset har samlet en gruppe erfarne og højt specialiserede supervisorer i København og Fredericia. De er klar til at hjælpe dig, dine kollegaer og din organisation med at skabe kvalitet og trivsel i dit arbejde med menneskelig udvikling og velfærd.

Vi superviserer enkeltpersoner og i grupper - både indenfor og på tværs af fag, og vores supervisorer møder dig i øjenhøjde med professionel indsigt og et godt overblik.

Ring til Jens Bregengård på **88 93 00 01**
eller læs mere på **supervisionshuset.dk**

PROFESSIONELT
OG MENNESKELIGT
OVERSKUD

SUPER
VISIONS
HUSET

MAGTANVENDELSE

Hvad betyder de nye regler?

De nye regler for magtanvendelse, der blev vedtaget af Folketinget 23. april, skaber større klarhed om, hvornår og hvordan man må benytte magt overfor borgere med varig nedsat psykisk funktionsevne. Læs her, hvad de nye regler betyder for dig

Af Jakob Ravn Fjordbo, jrf@sl.dk

Foto: Rasmus Baaner

Magtanvendelse – og også de nye tiltag – giver kun mening i sammenhæng med en socialpædagogisk faglighed og indsats

Marie Sonne,
forbunds næstformand
Socialpædagogerne

Må man som socialpædagog fastholde en udviklingshæmmet borger, hvis vedkommende ødelægger alt inventaret på sit værelse, eller er det en indgriben i borgerens selvbestemmelse? Den slags situationer er ofte blevet diskuteret som et tåget juridisk grænseland for socialpædagoger.

Men med ændringerne af reglerne for magtanvendelse på socialområdet, som Folketinget vedtog endeligt tirsdag den 23. april, sikres en større klarhed for, hvordan man som personale må benytte magt overfor borgere med varigt nedsat psykisk funktionsevne.

For der er brug for, at reglerne ændres, så personalet har de bedst mulige rammer for at sikre omsorgen over for de borgere, de har ansvaret for at passe på, lyder budskadet i den politiske aftale fra efteråret, som lå til grund for dagens afstemning i Folketinget.

Aldrig et redskab i sig selv

Den politiske aftale blev dengang mødt med tilfredshed fra Socialpædagogerne forbunds næstformand Marie Sonne, da Socialpædagogerne længe har kæmpet for klarere regler for deres medlemmer:

– Der er skabt klarere og mere gennemskuelige regler for personalet, hvilket er med til at sikre, at der ikke bliver lavet ulovlige magtanvendelser i hverdagen. Det styrker borgernes retssikkerhed og er med til at give tryghed og et bedre arbejdsmiljø for vores medlemmer.

Marie Sonne understregede dog, at magtanvendelse aldrig kan blive et redskab i sig selv, da det ikke kan erstatte socialpædagogiske indsatser:

– Det er en glidebane at tale om magtanvendelse isoleret set. For magtanvendelse – og også de nye tiltag – giver kun mening i sammenhæng med en socialpædagogisk faglighed og indsats. Ellers risikerer vi, at det bliver 'redskabet'.

Spørgsmål og svar

Men hvad betyder de nye regler for magtanvendelse, og hvornår er de relevante i din hverdag?

- En borger er ved en fejl gået ind i en anden borgers bolig. Jeg forklarer vedkommende, at han er gået forkert, lægger armene om skuldrene på ham og følger ham ud. Skal jeg registrere episoden til de relevante myndigheder?

– Nej, med revisionen af magtanvendelsesreglerne har politikerne tilføjet en ny, klar hjemmel til, at personalet på et botilbud eller plejecenter kan anvende fysisk guidning af borgere som led i den daglige omsorg – og for at sikre tryghed og trivsel på stedet. Fysisk guidning, som fx at følge borgeren ud af et rum, kan ske af hensyn til borgeren selv, af hensyn til en anden borger eller af hensyn til fællesskabet på botilbuddet. Det er kort sagt en form for omsorgshandling og har altså ikke karakter af magtanvendelse. Derfor skal det ikke registreres. Der må dog ikke ske fastholdelse i forbindelse med fysisk guidning.

- Jeg møder en borger, der er begyndt at ødelægge inventaret på sit værelse, og vedkommende reagerer ikke på mine opfordringer om at stoppe. Må jeg fysisk forhindre ham i at fortsætte?

– Ja, med de nye magtanvendelsesregler, er der skabt hjemmel til, at du som personale kan gribe akut ind med kortvarig fastholdelse eller ved at føre personen væk fra situationen, hvis det er nødvendigt for at undgå væsentlig ødelæggelse af indbo eller andre værdier. Indgrebene skal du registrere og indberette til din leder, som skal sende indberetningen videre til kommunen og socialtilsynet.

- En borger forlader gentagne gange sin bolig og risikerer at udsætte sig selv eller andre for fare. Må jeg låse yderdørene eller sikre vinduerne i vedkommendes hjem uden at søge om tilladelse?

– Nej, den beslutning må du ikke selv træffe. Men med de nye regler kan kommunalbestyrel-

sen nu træffe afgørelse om, at aflåsning bliver tilladt. Får I tilladelse til at sikre eller låse døre, gælder det dog kun yderdørene til beboerens egen bolig – altså terrassedøre, altandøre, havelåger og lignende. Det er altså fortsat ikke tilladt at aflåse døre mellem borgerens bolig og botilbuddets indendørs arealer. Der skal altid være mindst en uaflåst dør i den enkelte borgers bolig.

Arbejder du med borgere, der har en erhvervet og fremadskridende mental svækkelse som fx demens, bliver det med de nye regler tilladt at anvende tryghedsskabende velfærdsteknologi som ringemåtter mv. uden forudgående afgørelse fra kommunen. Men borgeren, værgeren eller fremtidsfuldmægtigen (en fuldmagt, som kan sættes i kraft i fremtiden, hvis du bliver syg eller svækket og mister evnen til selv at tage vare på dine økonomiske eller personlige forhold, red.) skal informeres forud for brugen af tryghedsskabende velfærdsteknologi.

– En borger har meget uro i kroppen og falder ofte ud af sin seng om natten. Må vi installere ringemåtter på gulvet i borgerens hjem?

– Ja, tryghedsskabende velfærdsteknologi som fx ringemåtter kan anvendes. Men det kræver, at I får tilladelse fra kommunen. Anvendelsen skal dog altid ske ud fra et formål om at sikre tryghed, omsorg, værdighed eller sikkerhed og må derfor ikke bruges til at erstatte socialpædagogiske indsatser eller personaleressourcer.

– En borger har gentagne gange forladt sin bolig. Må vi installere en GPS i vedkommendes tøj uden at søge om tilladelse?

– Nej, det kræver også en kommunal afgørelse. Men hvis du arbejder med fx borger med demens eller en anden form for erhvervet og fremadskridende mental svækkelse, åbner de nye regler op for, at man kan anvende tryghedsskabende velfærdsteknologi uden forudgående afgørelse fra kommunen. Borgeren, værgeren eller fremtidsfuldmægtigen skal informeres forud for brugen.

– Tandbørstningen af en specifik borger udvikler sig til en kamp, fordi borgeren modsætter sig. Må jeg fastholde borgeren for at gennemføre tandbørstningen?

– Ja, de nye regler tillader, at du kortvarigt må fastholde borgeren i en personlig hygiejnesituation, som fx under tandbørstning, uden forudgående tilladelse første gang, behovet opstår. Men når episoden er overstået, skal du registrere og indberette den til din leder, som skal sende indberetningen videre til kommunen og socialtilsynet. Hvis lederen vurderer, at behovet for kortvarig fastholdelse kan opstå igen, skal hun søge om tilladelse hos kommunalbestyrelsen, der kan give tilladelse om kortvarig fastholdelse af den pågældende borger under personlige hygiejnesituationer i op til 12 måneder.

De nye regler træder i kraft 1. januar 2020. ■

Der er skabt klarere og mere gennemskuelige regler for personalet, hvilket er med til at sikre, at der ikke bliver lavet ulovlige magtanvendelser i hverdagen

Marie Sonne,
forbunds næstformand
Socialpædagogerne

Center for dialektisk adfærdsterapi og PTSD

www.casper-aaen.com

12 dages tværfaglig uddannelse inspireret af dialektisk adfærdsterapi

Klienter med selvdestruktiv adfærd, spiseforstyrrelser, personlighedsforstyrrelser, misbrug og PTSD undviger og regulerer deres følelser med dysfunktionel adfærd.

Dialektisk adfærdsterapi er en evidensbaseret behandlingsmetode med individuel terapi og færdighedstræning, der lærer klienterne at tilegne sig nye færdigheder, der kan bryde det destruktive mønster. Dialektisk adfærdsterapi benytter sig af accept- og valideringsstrategier, kognitiv problemløsning og adfærdsforandringer.

På uddannelsen lærer deltagerne færdigheder indenfor mindfulness, følelsesregulering, krisehåndtering og relationel konfliktløsning, så de kan hjælpe borgere med psykisk sygdom. Deltagere kan være socialpædagoger, socialrådgiver, psykologer og læger.

Hold i København og Kolding.

Pris: 13.900 plus moms inkl. forplejning.

Psykolog og forfatter Casper Aaen. Se også kursus i PTSD & traumebehandling.
Mere information www.casper-aaen.com

Hvad gør dig stolt som socialpædagog?

Over 1.000 socialpædagoger har delt deres historier om den virkelighed, de oplever på arbejdet. Her er tre eksempler på historier, der skaber stolthed:

'Når der er hul igennem til en borger, og han efter uger og nogle gange måneders motivationsarbejde forstår ikke bare hvorfor, men også hvordan han kan lave de nødvendige forandringer i sit liv for at få det bedre. Og at der er tillid til, at vi gør det sammen'.

- Kristine Folkjær Leed

'Når jeg iagttager en borger, der er selvhjulpnen og aktiv, og jeg blot er et sikkerhedsnet og en minimal støtte. Her ved jeg, at jeg har gjort en indsats med værdi. Jeg har sammen med borgeren fundet den rigtige vej til at motivere, skabe overblik og mening, så borgeren selv skaber værdi for sig selv. At kunne noget i kraft af sig selv og dermed være så frigjort som mulig'.

- Ellen M. Rasmussen

'Jeg arbejder på et Rehabiliteringscenter. Vi modtager borgere fra hospitalet, når de er for 'gode' til at være indlagte og for 'dårlige' til at være hjemme. Ofte har vi borgerne i meget korte forløb. Jeg føler mig allermost stolt af at være socialpædagog, når jeg formår at skabe gode og bæredygtige relationer til en borger på kort tid. Ofte er det sparsomt med pårørende, mange broer til samfundet er brændte, tilliden til systemet forsvundet - og troen på et værdigt liv meget lille. Værdien i at støtte en borger til at genvinde empowerment og lysten til livet, er uvurderlig! Jeg er stolt af at være socialpædagog, og jeg er stolt af at arbejde med nogle af samfundets mest udsatte mennesker'.

- Sofie Meilandt

Hvad gør dig stolt?

Del din historie på www.socialpolitik.nu

FOTO: SANDRA ODGAARD



Hej mor, det er mig og ministeren, der ringer. Sammen med Jacob, der bor i bofællesskabet Lykke Marie, ringede innovationsminister Sophie Løhde (V) til hans mor. Ministerens besøg fokuserede på anvendelsen af alternativ supplerende kommunikation hos mennesker uden verbalt sprog. Desuden hørte ministeren om, hvordan socialpædagogerne forsøger at løse de dilemmaer, der opstår omkring store sundhedsfaglige behov hos beboerne, der samtidig gerne vil have så hyggelige hjem som muligt.

FOTO: ROBERT ATTERMAN



Socialpædagogen er med til at tage de små skridt, der gør den store forskel for borgeren. Sådan beskrev handicapordfører for DF, Karina Adsbøl, socialpædagogisk arbejde efter et arbejdspladsbesøg på Udviklingscenter Vest i Esbjerg. Hun besøgte et samværs- og aktivitetstilbud og et botilbud for mennesker med udviklingshæmning sammen med forbundsformand Benny Andersen og kredsformand Finn Harald Rasmussen.

SPISEFORSTYRRELSER

Vores måltider er dagens sociale element. Vi ved godt, at det er netop her, vores beboere med spiseforstyrrelser har det allersværest

Sune Kragelund, leder på Windsor

De små skridt skaber håb

Kort om botilbuddet Windsor

- Er et § 107 tilbud i Aarhus midtby, der drives af Aarhus Kommune.
- Målgruppen er voksne med svære psykiske og sociale problemer herunder svære spiseforstyrrelser. Ud af de 16 beboere har syv spiseforstyrrelser.
- Der er pt. 12 fastansatte medarbejdere på Windsor, hvoraf halvdelen er socialpædagoger. Personalet tæller også sundhedsfagligt personale samt en socialrådgiver.
- Windsor har et tæt samarbejde med Aarhus Kommunes bostøtteindsats til mennesker med spiseforstyrrelser, som også arbejder ud fra tilgangen Dialektisk Adfærdsterapi.
- Aarhus Byråd besluttede sidst i marts at etablere seks nye botilbudspladser til borgere med spiseforstyrrelser og anden selvskadende adfærd. En af pladserne skal ligge på Windsor, mens de resterende fem etableres som satellitboliger til Windsor.

På botilbuddet Windsor i Aarhus arbejder socialpædagoger metodisk med dialog, adfærdsterapi og berøring for at ruste mennesker med spiseforstyrrelser til at kunne tackle livet. En kæmpe lettelse, at alt ikke handler om vægt, kurver og tal, siger beboer

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

„Når jeg ser mig selv i spejlet, så ser jeg min krop gennem et forstørrelsesglas. Og når jeg ser på min tallerken, ser jeg et overfyldt måltid. Mit blik er helt forvrænget.

Sådan beskriver han selv sin sygdom. Nicolaj, som er 26 år gammel og gennem de sidste knap fem år har haft en spiseforstyrrelse. Han lider af anorexi, har været ind og ud af psykiatrisk afdeling i flere omgange - og var under sidste indlæggelse nede på at veje 44 kg.

Vi møder Nicolaj i hans nuværende hjem, hvor han flyttede ind i november sidste år. Botilbuddet Windsor i Aarhus, som har specialiseret sig i at arbejde med mennesker med spiseforstyrrelser.

– I psykiatrien, og når jeg har været indlagt, har jeg været vant til at blive mødt på en meget sundhedsfaglig måde, hvor alt ligesom var sort og hvidt, og hvor der konstant var fokus på vægt, kurver og tal. Her møder jeg et helt andet menneskesyn. Jeg bliver set som menneske - ikke som den spiseforstyrrede Nicolaj. Vi taler om alt muligt andet end mad og vægt, og det fjerner et enormt pres fra mine skuldre, fortæller Nicolaj.

Måltidet der samler

Der er udsigt til både nybyggeri og industrikraner fra det fælles spiserum på Windsor, der er indrettet i et gammelt hotel lige overfor Aarhus Havn. Her bor 16 borgere i egen lejlighed - mennesker i alderen fra 18 til 65, som alle har svære psykiske og sociale problemer.

Syv af dem har en alvorlig spiseforstyrrelse, og de samles hver dag omkring de tre hovedmåltider. Enten rundt om det store ellipseformede bord midt i lokalet - eller i et af de små tilstødende lokaler, hvor de beboere, som har svært ved at overskue måltiderne, har mulighed for at trække sig lidt fra fællesskabet og sidde alene sammen med en medarbejder.

– Vores måltider er dagens sociale element. Vi ved godt, at det er netop her, vores beboere med spiseforstyrrelser har det allersværest. Derfor er det så vigtigt, at vi laver måltidet til en god stund, hvor der ikke er fokus på sygdom, og hvor beboerne ikke føler sig målt og vejlet, fortæller Sune Kragelund, som er leder på Windsor.

Den vigtige time

I dag er der både rejer, tunsalat, humus, avokado, laks, leverpostej og friskbagte boller på bordet. Det hele anrettes som buffet, så beboerne selv kan tage, hvad de har lyst til. Og få den pædagogiske støtte, de har behov for.

– Vi arbejder meget metodisk med måltiderne og følger den kostplan, den enkelte beboer har. Ud fra det, vi kalder normaliseret spisning og tallerkenmodellen, lærer beboeren at sammensætte måltidet efter øjemål, så det hele ikke handler om at måle og veje maden. Men måltiderne handler i høj grad også om at være der og støtte beboerne i de situationer, de har det allersværest med - nemlig når de skal spise, fortæller socialpædagog Berit Barnard.

Nicolaj er en af de beboere, som er rigtig glad for, at mad og spisning nu er noget, der forgår i et fællesskab.

– Ambivalens er nok det bedste ord, hvis jeg skal beskrive mit forhold til mad. Hvis jeg spiser, får jeg det dårligt. Hvis jeg springer et måltid over, får jeg dårlig samvittighed. Men her får jeg støtte til at følge min kostplan og få det rigtige på tallerkenen, så jeg optimalt tager et halvt kilo på om ugen. Og jeg oplever en følelse af, at vi er sammen om det, fortæller han.

Men faktisk er det timen umiddelbart efter måltidet, der betyder mest for Nicolaj.

– Vi har fast en time efter måltidet, hvor vi

sidder sammen i fællesrummet og snakker, lægger puslespil, ser tv eller noget andet. Og netop den time lige efter, at jeg har spist, er min helt store udfordring. Det er her, angsten i mig stiger, fordi jeg har spist. Men nu ved jeg, at angsten vender i løbet af den time, og det hjælper mig.

Fokus på færdigheder

Ligesom måltiderne har en fast struktur på Windsor, er der også en tydelig rød tråd i den pædagogiske tilgang. Alle medarbejdere er uddannet i metoden 'Dialektisk Adfærdsterapi', der er udviklet til mennesker, der skader sig selv, og som lever med stærke følelser, de har svært ved at håndtere (se boks).

Metoden bygger på tre hovedelementer: En adfærdsanalyse, der afdækker de faktorer, som udfordrer borgeren. En løsningsanalyse, der klarer de psykologiske færdigheder, som kan være en del af løsningen. Og endelig træning af nogle af disse psykologiske færdigheder.

– De fleste af vores beboere har et stærkt negativt selvbillede og ser sig selv om en fiasko. Med dialektisk adfærdsterapi går vi bag om adfærd og handlinger, så beboerne får en forståelse for, hvorfor de handler, som de gør. Og vi styrker dem i at møde sig selv med mindre fordømmelse og handle imod alt det negative i deres liv, forklarer socialpædagog James Speranza.

Det handler bl.a. om at opbygge såkaldte hold-ud-færdigheder. Det kan fx være konkrete strategier, der støtter en beboer i at holde ud ikke at veje sig hele tiden. Eller redskaber, der hjælper en beboer i ikke at blive overmandet af panik og angst, når maden kommer på bordet.

– Vi snakker om, hvad der helt konkret skal til, for at vedkommende kan holde situationen ud. Vi arbejder med en kædeanalyse, hvor vi går helt ned i detaljer: Hvad tænker du, hvad er det for følelser, du mærker i kroppen - og hvilke strategier kan du bruge til at holde det svære ud. For én beboer handler det måske om at trække vejret dybt og slappe af, før angsten galopperer afsted. Og for en anden handler det måske om at lave et skema med konkrete anvisninger på, hvad man kan gøre, når man føler trang til fx overspisning, siger James Speranza.

Har følt mig ulækker

Langt hovedparten af de borgere med spiseforstyrrelser, der bor på Windsor, er kvinder. Det er Mette på 39 år også. Hun boede på Aarhus-bostedet i fire år, indtil hun for et halvt år siden flyttede i egen lejlighed. Mette fik sin diagnose som 17-årig og har været indlagt rigtig mange gange, inden hun flyttede ind på Windsor.

– Det var vildt svært i starten. Jeg var så vant til at lukke helt ned for mine følelser, og hvis jeg blev spurgt om, hvad jeg havde lyst til, havde jeg aldrig noget svar. Jeg havde måske nok en forståelse for, hvorfor jeg var endt, hvor jeg var - men jeg havde aldrig lært at handle. Og havde aldrig oplevet at sætte mig et mål, som jeg rent faktisk kunne opnå, fortæller hun.

På Windsor lærte Mette bl.a. at se på sig selv med mere milde og forstående øjne, som hun selv betegner det.

– For det første har jeg fået nogle meget konkrete råd, som jeg bruger, når trangen til overspisning



HOLD-UD

Berit Barnard, socialpædagog på Windsor, arbejder bl.a. med såkaldte hold-ud-færdigheder, hvor beboere med spiseforstyrrelser fx lærer, hvordan de styrer uden om panik og angst, når maden skal på bordet.

Dialektisk Adfærdsterapi

- Dialektisk Adfærdsterapi (DAT) er en intensiv behandlingsform, hvor der arbejdes individuelt og i grupper.
- I DAT lærer borgeren at håndtere og regulere ekstreme følelser, reducere uensigtsmæssig følelsesafhængig adfærd (som fx selvskadende adfærd) - og stole på og validere egne følelser, tanker og aktiviteter.
- Dialektisk Adfærdsterapi har eksisteret som terapiform i over 20 år og blev oprindeligt udviklet til og afprøvet på voksne kvinder med personlighedsforstyrrelsen borderline.

Fakta om spiseforstyrrelser

I Danmark findes der 75.000 mennesker – børn, unge som voksne, der lider af en spiseforstyrrelse, fordelt på følgende måde: 5.000 lider af anoreksi, 30.000 af bulimi og 40.000 af tvangsoverspisning. Derudover er der min. 80.000 unge i alderen 16-19 år, der er i risiko for at udvikle en spiseforstyrrelse.

Op mod halvdelen af borgere med en spiseforstyrrelse lider også af selvskade.

Kilde: VIOOS, Videnscenter om spiseforstyrrelser og selvskade

rammer mig. Det handler for mit vedkommende fx om at spise nok proteiner fra morgenstunden. Men vigtigst er det nok, at jeg har lært, at jeg ikke skal slå mig selv oven i hovedet med alt det, der gør mig syg, siger hun - og prøver at forklare, hvordan hendes selvværd har ændret sig.

– Jeg har altid følt mig mega ulækker og tænkt, at jeg ikke duede til noget som helst. Men vi har arbejdet rigtig meget med at sætte små konkrete mål - som fx at jeg skal række hånden op og tage ordet på mit arbejde, eller at jeg skal gøre noget godt for mig selv. Og i takt med, at jeg har nået de mål og virkelig rykket mig, så har jeg ikke længere den følelse af ikke at slå til.

Lavpraktiske færdigheder

Når borgere med en spiseforstyrrelse bliver visiteret til en plads på Windsor, er de typisk så dårlige fysisk og psykisk, at det i første omgang handler om at lave overskuelige aftaler om det næste ganske lille skridt, fortæller Sune Kragelund.

– Når en beboer er helt nede i vægt og virkelig dårlig skal de første spæde skridt måske være, at vedkommende skal gå fra restriktiv spisning med mål, vejning og en bestemt opdeling af fødevarer - til at spise mere normalt, siger han og fortæller, hvordan det er alle de små skridt, der giver beboerne håb.

– Når de pludselig oplever, at de af sig selv

kommer til måltiderne, og at de faktisk formår at indtage måltidet sammen med os andre - ikke i et aflukket rum for sig. Eller når de har været et smut ude i byen og har vovet at løfte blikket for at se andre mennesker i øjnene. Alle de situationer, hvor de mærker, at de nu kan noget, de måske ikke kunne for en måned siden, siger han.

Afsættet er hele tiden, at alle mennesker har nogle grundlæggende færdigheder, som man kan være mere eller mindre dygtig til.

– Vores rolle er at forholde os så neutralt som muligt. For mennesker med spiseforstyrrelser handler alt jo om kontrol - om følelsen af i det mindste at have kontrol over noget, når de nu ikke kan magte livet. De er virkelig hårdt ramt, og der findes ikke noget quickfix - men vi kan stille og roligt træne og opbygge nogle færdigheder, der får dem ud af det kontrolhelvede, fortæller Berit Barnard og tilføjer, at det mange gange er helt lavpraktiske færdigheder, der arbejdes med.

– Jeg har fx en beboer, som får så meget angst, når hun skal spise, at vi har arbejdet meget med at bruge åndedrættet. En anden har en lille fodrulle under bordet, som hun bruger til at slappe af under måltiderne - og så er der andre, som arbejder med afslapningsteknikker om aftenen, når de ligger i sengen og har tankemylder. Vi finder de små ting, der gør en kæmpe forskel for den enkelte, siger hun. ■



FAGLIGHED

De to socialpædagoger James Speranza (tv) og Berit Barnard er - såvel som lederen Sune Kragelund (th) og de øvrige medarbejdere på botilbuddet Windsor - uddannet til at arbejde med Dialektisk Adfærdsterapi og Åben Dialog.

SPISEFORSTYRRELSER

Efter mødet tog jeg med mine forældre hjem, og allerede ved det allerførste måltid mærkede jeg en forskel

Nicolaj, beboer på Windsor

Åben dialog gør livet lidt lettere

For Nicolaj, som har anoreksi, har Åben Dialog møder på botilbuddet Windsor styrket relationerne til hans familie

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Foto: Thomas Priskorn

Et netværksmøde, der samler betydningsfulde personer fra borgerens privatliv og vigtige fagpersoner'. Sådan står det kort beskrevet i den brochure om Åben Dialog, der hænger på opslagstavlen på botilbuddet Windsor i Århus. Her bor lige nu syv borgere med spiseforstyrrelser - en af dem er 26-årige Nicolaj, som for nylig havde sine forældre med til et netværksmøde, hvor der blev brugt Åben Dialog. En metode, der kort sagt handler om at skabe dialog uden afbrydelser.

– Rammen er, at der er en, der stiller spørgsmål og to, der noterer ned. Mine forældre lytter og må ikke afbryde, og jeg får lov til at fortælle om alle mulige ting fra mit liv og min hverdag. Bagefter får mine forældre også lov til at sige noget. To medarbejdere skriver refleksioner ned undervejs - og reflekterer løbende over det, vi har sagt, fortæller Nicolaj.

Han oplevede selv en kæmpe forandring efter Åben Dialog mødet.

– Jeg hørte mine forældre sætte ærlige ord på deres følelser. De fortalte, hvordan de hele tiden føler et enormt ansvar for at skulle hjælpe mig. Og jeg fik selv fortalt, hvordan jeg har brug for at lære at slippe kontrollen noget mere. Efter mødet tog jeg med mine forældre hjem, og allerede ved det allerførste måltid mærkede jeg en forskel. Mine

forældre virkede lettede, de slappede mere af - og jeg følte slet ikke, der hele tiden var de der øjne, der fulgte med i, hvad jeg spiste eller ikke spiste, fortæller han.

Siden har Nicolaj også haft sin storebror med til et Åben Dialog møde.

– Vi har i fællesskab lært, at vi skal være noget mere brødre. At vi i stedet for at snakke sygdom hele tiden også skal se noget fodbold, drikke en øl og bare være sammen. Jeg føler virkelig, at Åben Dialog møder gør relationerne i min familie meget lettere at håndtere, så vi i dag er bedre til at give plads til hinanden, som vi nu er. ■

Kort om Åben Dialog

Hvad er Åben Dialog?

Åben Dialog er en måde at afholde netværksmøder, der samler betydningsfulde medlemmer fra borgerens privatliv og vigtige fagpersoner. Målet er at sikre en positiv udvikling - og alles bidrag til dialogen er lige meget værd, der er ikke noget rigtigt og forkert.

Hvorfor Åben Dialog?

Som deltager på et Åben Dialog møde får du mulighed for at tale om det, der er vigtigt for dig. Og du får mulighed for at lytte til det, dit netværk er optaget af. Dialogen kan skabe en større fælles forståelse.

Hvordan foregår det?

Et team af professionelle leder mødet og sørger for, at alle bliver hørt, og at mødet tager afsæt i det, der er vigtigt for borgeren. Undervejs vil de reflektere højt over det, der bliver sagt.

I kontakt med kroppen

For mennesker med en spiseforstyrrelse kan berøring og kropskontakt være angstprovokerende. Men pædagogisk massage får tankerne til at falde til ro - og kroppen til at slappe af

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

Der er dage, hvor det kun bliver til snak. Om følelser, bekymringer og et kaos af tanker. Og så er der dage, hvor en nænsom berøring ikke føles helt så farlig.

– I starten var det skrækkeligt. Der er kropsdele, jeg helst undgår i hverdagen for enhver pris. Min mave, min rumpe og mine lår. Så at lade andre røre ved min krop er meget grænseoverskridende. Sådan fortæller Hanna - kort før hun lægger sig til rette på briksen i det lydæmpede enkle rum, der er særligt indrettet til pædagogisk massage. Frirummet, hedder det.

Hanna er en af de syv borgere med spiseforstyrrelser, som bor på Botilbuddet Windsor i Århus - og hun får, når hun føler sig mentalt klar til det, pædagogisk massage en gang om ugen.

'Tag en dyb indånding. Mærk, hvor mine hænder ligger på din skulder. Træk vejret dybt. Det er rigtig fint'.

Han taler med blød og blid stemmeføring, massøren Eirik Tollefsen, mens Hanna gradvist slapper mere og mere af på massagebriksen. Hun er klædt i løst afslappet tøj og ligger under et tæppe. Og nogle gange vælger massøren at bruge en varmpude som en slags beskyttende skjold mellem hans hænder og Hannas krop.

– I pædagogisk massage arbejder jeg meget med, at det ikke er en behandling - det er en handling, hvor vi er sammen om noget. Mange beboere har det så svært med at blive rørt og har voldsomme spændinger, så her forsøger vi at skabe et frirum, hvor de tør have det godt, og hvor deres nervesystem kan slappe af, siger Eirik Tol-

lefsen, som én gang om ugen tilbyder pædagogisk massage på Windsor.

Tager tid at slappe af

Til forskel fra traditionel massage, hvor det ofte handler om at få masseret ømme muskler og infiltrationer, er pædagogisk massage mere en måde at kommunikere på. Og et pædagogisk redskab, som mennesker med spiseforstyrrelser kan have stor glæde af, fordi de som en del af deres sygdom har et forvrænget forhold til deres krop og en udpræget berøringsangst, fortæller Eirik Tollefsen.

– En spiseforstyrrelse er så livsinvaderende en sygdom, og beboerne har ekstremt svært ved at slippe kontrollen og mærke deres krop. Men skal du have kontakt til din krop, må følelserne aktiveres. Så min massage bygger på relationer, på nærhed og tillid. Stille og roligt tør de mærke efter, hvordan de har det - og give sig selv lov til at slappe af og tage imod, siger han.

Og det tager tid. Det ved Hanna, som stadig har det lidt svært med at blive rørt ved, selvom hun har fået massage gennem to et halvt år.

– Jeg er helt klart blevet bedre til at slappe af. Gennem massagen formår Eirik at give min krop lidt omsorg i hverdagen, når jeg nu ikke selv er i stand til det. Massagen har virkelig gjort mig opmærksom på, hvor ondt jeg går og har alle mulige steder, og hvor slidt min krop er. Og jeg er nu nået så langt, at jeg også er i stand til at snakke med Eirik om alt det ved min krop, som jeg ikke bryder mig om, siger Hanna.

Hun vender sig rundt på siden, lukker øjnene - og mærker et blidt tryk dybt inde under skulderbladet. Musklene bliver stimuleret, blodet ruller lidt hurtigere rundt i den trætte krop - og Hanna lader sig for en kort stund glide ind i en tilstand, hvor hun føler sig helt afslappet.

På Center for Pædagogisk Massage, cfpm.dk, kan du læse mere om massage som pædagogisk redskab. ■

Hanna, som optræder her i artiklen, hedder ikke Hanna i virkeligheden - men redaktionen er bekendt med hendes rigtige navn.

Min massage bygger på relationer, på nærhed og tillid. Stille og roligt tør de mærke efter, hvordan de har det - og give sig selv lov til at slappe af og tage imod

Eirik Tollefsen, massør

KONTAKT

Når Eirik Tollefsen giver beboerne på Windsor pædagogisk massage, handler det i høj grad om at opbygge relationer, tillid og nærhed. Han prøver at skabe et frirum, hvor beboerne tør have det godt.



AMR 2019

Tænk arbejdsmiljø og faglighed sammen

For arbejdsmiljørepræsentant Maj-Brit Bjørn Nissen blev et Marte Meo-forløb nøglen til at forebygge vold. Som AMR oplever hun ofte, hvordan hun bruger sin socialpædagogiske faglighed til at løse konkrete udfordringer i arbejdsmiljøet

Af Jakob Ravn Fjordbo, jrf@sl.dk
Foto: Sandra Odgaard

En lyd, et hårdt knytnæveslag på brystbenet og så tilbage til brikkerne i puslespillet. Udsvingene i den halv voksne drengs adfærd var pludselige og kontante - og fik personalet til at sidde på stilke, når de understøttede ham i aktiviteterne på bo- og beskæftigelsestilbuddet Løgumgård i Tønder Kommune.

276 slag måtte syv socialpædagoger tage imod fra den unge borger med autisme på en enkelt måned, noterede arbejdsmiljørepræsentant Maj-Brit Bjørn Nissen ud fra de voldsindberetninger, hun havde bedt sine kolleger udfylde hver eneste gang, de var blevet ramt af et nyt slag.

Og årsagen var der enighed om blandt kollegerne: – Borgeren var så lydfølsom, at han slog, hver gang en markant lyd nåede hans øre. Og dem er der en del af på Løgumgård, hvor borgerne ikke har noget verbalt sprog og derfor bruger mange lyde til at kommunikere og stimulere sig selv med, fortæller Maj-Brit Bjørn Nissen.

Ørepropper og lydisolering

De mange slag tærede både på arbejdsmiljørepræsentanten og hendes kolleger:

– Bevidstheden om, at et slag kan komme når som helst, er faktisk værre end selve slaget. Det sled på os, for vi skulle hele tiden være tre skridt foran. Til sidst farede jeg op, hver gang jeg hørte en lyd, fordi jeg vidste, at den måske ville få ham til at slå.

Med voldsindberetningerne i hånden gik Maj-Brit Bjørn Nissen derfor til ledelsen, der bevilligede

lydisolering i borgerens aktivitetsrum. Og i kombination med et sæt ørepropper forsvandt cirka halvdelen af slagene fra den ene måned til den næste.

– Den unge mands slag var faktisk et råb om hjælp. Han kunne ikke være i støjen, og han havde brug for, at vi lyttede.

Kollega gik fri

Men der var stadig noget, der ikke stemte. For da Maj-Brit Bjørn Nissen bladrede igennem de mange voldsindberetninger, opdagede hun til sin ærgrelse se, at en kollega havde glemt at udfylde dem. Men da hun gik til ham, stod det klart, at der ikke var tale om nogen forglemmelse. For han havde ingen slag fået.

Det gjorde arbejdsmiljørepræsentanten nysgerrig.

Derfor iværksatte hun et Marte Meo-forløb (metode, hvor man anvender video til at analysere samspillet mellem mennesker, red.), hvor personalet fik tilladelse til at filme den mandlige kollegas samvær med borgeren. Forklaringen var på en gang øjenåbnende og selvindlysende:

– Der blev ikke sagt et ord i deres interaktion.

Min kollega kommunikerede med sit kropssprog og lavmælte brummelyde. Derfor fik han ingen slag! Da vi andre forsøgte at tale borgeren til ro, når han slog, fik vi blot flere slag, fordi han jo er lydsensitiv. Vi kom altså til at udsætte ham for flere lyde, selvom det var stilhed, han havde allermest brug for.

Siden har Maj-Britt Bjørn Nissen og resten af personalet efterlignet kollegaens tilgang - og slagene fra borgeren er blevet nedbragt til et minimum. Historien er derfor et godt eksempel på, hvorfor arbejdsmiljø og faglighed ofte går hånd i hånd, mener hun.

– Selvom jeg på papiret har to forskellige kasketter på, når jeg er arbejdsmiljørepræsentant og socialpædagog, lapper titlerne ofte over hinanden. For med den her episode og flere andre bruger jeg min socialpædagogiske faglighed, når jeg arbejder med at løse en arbejdsmiljøudfordring.

Del faglighed med din AMR

Derfor opfordrer hun også socialpædagoger på arbejdspladser med flere fagligheder til at støtte



AMR-året 2019

Fagbevægelsens Hovedorganisation sætter i 2019 fokus på arbejdsmiljørepræsentanterne og deres vilkår og rolle på arbejdspladsen. Den kommende tid bringer Socialpædagogen en række interviews med arbejdsmiljørepræsentanter, der på hver deres måde gør en forskel for arbejdsmiljøet.

op om de arbejdsmiljørepræsentanter, de deler faglighed med. For selvom talentet for tillidshvervet selvfølgelig ikke er bundet til ét fag, har det en stor betydning, at kolleger og AMR har den samme faglige indgangsvinkel. Særligt når der skal tænkes i løsninger på arbejdsmiljøudfordringer, som knytter sig til borgere, mener Maj-Brit Bjørn Nissen.

– Som faggruppe ligger vi desværre stadig i top som dem, der er mest udsat for vold og trusler på arbejdet. Derfor skal vi blive ved med at tale arbejdsmiljø. For ellers er det den debat, der bliver valgt fra som den første i sparetider, hvor det bare handler om at overleve hverdagen.

Men for at bevare et kollektivt fokus på arbejdsmiljøet, kræver det, at den enkelte AMR får de nødvendige antal timer afsat. Derfor har Maj-Brit Bjørn Nissen i samarbejde med arbejdspladsens tillidsrepræsentanter lavet en lokalaftale, der sikrer et fastsat antal timer om ugen til tillidshvervet.

Samtidig kommunikerer hun højt og tydeligt, hvad hun bruger sin tid som tillidsvalgt på, og hvor på arbejdspladsen hun har sit sine fingeraftryk, så kollegerne kan se den konkrete værdi af arbejdsmiljøarbejdet.

– Min store skræk er, at arbejdsmiljøet er noget, vi stopper med at tale om. Derfor gør jeg, hvad jeg kan for at gøre det så konkret som muligt. ■

Majbrits tre tips til AMR-kollegerne

1. Få styr på dokumentationen:

Er du et sted, hvor personalet fra tid til anden bliver udsat for vold, så arbejd for, at dine kolleger skal have en kopi, når de har indgivet en voldsindberetning. For står du en dag med en kollega, der er brændt ud eller brudt sammen, skal I have dokumentationen i orden i forbindelse med fx erstatninger.

2. Pas på dig selv:

Som AMR kan du nemt blive skraldespand for store og små henvendelser – og decideret brok. Tager du alt på dig, risikerer du at knække. Når en kollega kommer til mig med et problem, spørger jeg altid 'Er det noget, jeg skal gøre noget ved, eller går du selv til lederen? På den måde får du siet ligegyldighederne fra, du bevarer integriteten overfor din leder – og du passer samtidig på dig selv.

3. Skab respekt med gennemsigtighed:

De timer, du bruger på arbejdsmiljøarbejdet, er timer væk fra arbejdspladsen. For nogle kolleger er det godt at blive mindet om, hvorfor de ikke kan regne med din arbejdskraft i det tidsrum. Vær derfor skarp på at formidle, hvad du konkret laver som AMR. Fx kan du have fast taletid på personalemødet en gang om måneden, eller du kan dele dine ikke-fortrolige aktiviteter på opslagstavlen, så kollegerne kan se, hvad du bruger tiden på, når du ikke indgår i vagtplanen.



ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

Maj-Brit Bjørn Nissen er AMR for 35 kolleger på bo- og beskæftigelsestilbuddet Løgumgård i Tønder Kommune, hvor hun både repræsenterer kolleger, der arbejder om dagen og om natten.

FLOW

Når man arbejder systematisk med flow, så kan det forebrygge stress. For det, der forhindrer flowoplevelser, er i høj grad det, der forårsager stress på en arbejdsplads

Mads Bab, direktør i rådgivningsvirksomheden Gnist

Som en fisk i vandet

Stress og flow

Videnskaben har dokumenteret, at vi, når vi er i en flowtilstand, kan anstrenge os lige så meget, som når vi er stressede - men uden, at det bliver usundt.

I flowtilstanden bliver kroppen og kemien i kroppen låst fast i et sundt leje, hvor der er balance i vejrtrækning, hjerterytme, puls og kortisonniveau. Tilstanden forhindrer, at giftige stoffer sendes ud i kroppen. Stik modsat stresstilstanden, der slår reguleringsmekanismerne i stykker, så et stof som kortison begynder at angribe vores immunforsvar.

Kilde: Flowforsker på DPU Frans Ørsted Andersen.

Oplevelsen af flow forebygger stress. Det mener ekspert i flow Mads Bab, som definerer flow som en positiv koncentreret tilstand, hvor al opmærksomhed er samlet om én aktivitet. Han opfordrer arbejdspladser til at arbejde metodisk med at skabe flow

Af Thomas Davidsen, nyhedsrum@sl.dk
Foto: Kissen Møller Hansen

Du kender sikkert følelsen. Når du er så opslugt af dit arbejde, at tid og sted helt forsvinder. Du har det godt. Du føler dig knivskarp til dit arbejde. Du er i flow.

Tilstanden flow kan kort beskrives som en positiv koncentreret tilstand, hvor al din opmærksomhed er samlet om én bestemt aktivitet. Aktiviteten er lige præcis så udfordrende og krævende, at du må anvende mange ressourcer for at klare den. Til gengæld er den samtidig så overkommelig, at du ikke knækker halsen.

Netop den form for flowoplevelse kan være med til at forebygge stress, lyder det fra ekspert i flow, Mads Bab, som har arbejdet med organisationsudvikling i 20 år og er direktør i rådgivningsvirksomheden Gnist i Aarhus.

- Tager man arbejdet med at skabe flowoplevel-

ser i et team seriøst, er man samtidig i gang med effektiv stressforebyggelse. For barriererne for flow er i stor stil medvirkende årsager til stress, siger han.

Ifølge Mads Bab er flow som værktøj i arbejdslivet efterhånden ved at vinde frem mange steder. Gnist har således for nylig sammen med bl.a. Statens Institut for Folkesundhed fået en stor fondsbevilling til at udvikle nye gør-det-selv værktøjer, der kan understøtte teamflow.

Styrkekort som værktøj

Et af de værktøjer, der allerede er udviklet af Gnist, er de såkaldte 'styrkekort'. Et værktøj, der kan bruges til at skabe samtaler om fx de fænomener, der giver mennesker mening, bringer teams i flow og gør fællesskaber robuste. Lige nu anvendes styrkekortene bl.a. af socialpædagoger på en række bosteder i Region Midtjylland (se artiklen på side 26).

- Styrkekortene hjælper et team til at kigge efter og italesætte hinandens potentialer, så man på et kvalificeret grundlag kan stille det gode spørgsmål: Hvad er barriererne for, at medarbejderne kan få rum til at gøre mere af det, de føler sig stærkest i? De kan ikke arbejde med deres spidskompetencer hele tiden, for sådan er verden desværre ikke indrettet - men så ofte som overhovedet muligt, siger Mads Bab.

Hvis man vil skabe teamflow, må man altså interessere sig for, hvad medarbejderne bliver motiverede af, og hvornår de lykkes bedst.

– Det er vores dybe drivkræfter, der skal i spil, hvis vi skal ind i flowtilstanden. Hvis du er i tvivl om, hvad der driver dig, så spørg dig selv, hvornår du har det som en fisk i vandet. Dine styrker er en afspejling af dine drivkræfter, siger floweksperten.

En strategi for flow

Men det er på ingen måde en gratis omgang først at spotte styrkerne i et team for dernæst at fjerne barriererne for, at disse styrker kan folde sig ud i hverdagen - og endelig implementere en flowstrategi, som virker, understreger Mads Bab.

– Der er ikke noget quick fix, som kan skabe flow i et team. Specielt ikke i et socialpædagogisk team, som typisk er krævende i den forstand, at der er en overvægt af medarbejdere, for hvem det at gøre en betydelig forskel for borgeren er altafgørende for motivationen. Hvis rammerne for arbejdet ikke understøtter, at man på daglig basis opnår netop den følelse, ja så er den måske vigtigste forudsætning for flowoplevelser for de fleste i faget truet, siger han.

Barriererne for teamflow er lige så forskellige, som teams er forskellige. Men typisk skal man hele vejen rundt om faktorer som arbejdsbelastning, ressourcer, rollefordeling, forventningsafstemning, feedbackkultur og sidst men ikke mindst de sociale relationer for at finde barriererne for flow.

Og så er vi tilbage til sammenhængen mellem flow og stress.

– Når man arbejder systematisk med flow, så kan det forebygge stress. For det, der forhindrer flowoplevelser, er i høj grad det, der forårsager stress på en arbejdsplads. Dog med den forskel, at hvor man i stressforebyggelse ofte fokuserer på medarbejderens tilstand, så peger arbejdet med flow direkte på arbejdsopgaven, som udføres langt bedre, når man er i flow, siger Mads Bab. ■

Hvad er flow?

Det var psykolog og 'Flow-pioner' Mihaly Csikszentmihalyi, der i 1990 definerede begrebet flow således:

'Flow er en mental tilstand, hvor personen er fuldstændig opslugt i det, vedkommende beskæftiger sig med. Det er karakteriseret som en fornemmelse af et energifyldt fokus, fuld involvering og succes med den igangværende aktivitet'.

Når man er i flow, glemmer man med andre ord tid og sted, man har meget nemmere adgang til kreativitet og gode idéer - og man kan arbejde i lang tid med fuldt overblik uden at blive træt. Når man er i flow, lærer og husker man bedre.

Kilde: Flowforsker på DPU Frans Ørsted Andersen.



KREATIVITET

Når man er i en tilstand af flow, er det lettere at være kreativ og få gode idéer, fordi man glemmer tid og sted og er helt opslugt af det, man laver her og nu.

FLOW

Flow opstår, når vi føler vores egen power og er i harmoni med det, vi laver. Derfor parkerer vi hinandens begrænsninger, når vi arbejder med at skabe flowoplevelser

Elisabeth Moth, pædagogisk udviklingskonsulent

Oplevelsen af flow gør os høje på faglighed

Sådan skaber du flow i dit team

- Brug tid på at lære dine egne og dine kollegers styrker at kende.
- Fokuser på at finde 'det næste bedste skridt' til at få styrkerne mere i spil i hverdagen.
- Brug tid på at få konkrete historier, både om medarbejdere og borgere, som repræsenterer styrker, frem i lyset.
- Pas på med for mange generelle tiltag. Vær enkel, konkret og handlingsorienteret.
- Fokuser på en aktuell udfordring og tænk over hvilke styrker, der er mest oplagt at sætte i spil i den situation.

Kilde:
Flowekspert Mads Bab

'Jeg glemmer tid og sted og er helt fanget ind'. Sådan beskriver en socialpædagog oplevelsen af flow på Boligerne Svalevej i Randers, hvor medarbejdere og beboere bruger flowoplevelser til at styrke deres kompetencer og menneskelige kvaliteter

Af Thomas Davidsen, nyhedsrum@sl.dk
Foto: Kissen Møller Hansen

For Sabine Jensen opstår følelsen af at være i flow på arbejdet i et uforstyrret rum sammen med beboerne.

– Det er, når der opstår 'et fælles tredje', hvor alle parter er involveret i en aktivitet, at jeg glemmer tid og sted. Beboerne er fanget ind, og jeg er selv fanget ind, siger hun.

Som socialpædagog på Boligerne Svalevej i Randers - et tilbud til voksne og unge med erhvervet hjerneskade og/eller varig fysisk funktionsnedsættelse - arbejder Sabine Jensen og hendes kolleger i fællesskab med beboerne med at skabe flere flowoplevelser i hverdagen.

Det handler i høj grad om at have fokus på fleksibilitet og opmærksomhed.

– Den, der er i en god aktivitet med en beboer, skal helst kunne blive i den, også når opvaskemaskinen bipper, fordi en anden kollega i teamet har overblik nok til at tage over, siger hun.

For hendes kollega, socialpædagog Inge Merete Bonde Nielsen, opstår flowoplevelserne, når

hun får en fornemmelse af, at tingene hænger sammen, og teamet arbejder i forlængelse af hinanden.

– Fx kan det give en fantastisk flowfornemmelse, hvis vi er nogle stykker, der har været på efteruddannelse og kommer retur til arbejdspladsen og oplever, at vi har lært noget, der virker. Noget, som med det samme gør en forskel for beboerne. Det er, når både personalet og beboerne kan mærke, at der sker et skift. Vi kan stadig arbejde i hver sin retning og på hver sin meget forskellige måde, men kæden hopper ikke af. Så er man jo bare høj på at gå på arbejde, siger hun.

Aktivering af kvaliteter

Men flow og den der følelse af at være i et uforstyrret rum er ikke noget, der kommer af sig selv på en arbejdsplads. Det skal planlægges. Derfor er socialpædagerne på Boligerne Svalevej i gang med at gennemføre en såkaldt 'fagpilot' - en fællesbetegnelse for alle specialområders uddannelse til deres personale. Hver fagpilot er målrettet de otte specifikke specialområder i region Midtjylland. Svalevej hører til under Specialområde Hjerneskade, hvor man altså arbejder systematisk med at skabe flowoplevelser.

Det fortæller pædagogisk udviklingskonsulent Elisabeth Moth, som har været medudvikler af den fagpilot, socialpædagerne på Svalevej er midt i. Et forløb hvor flow og styrker er faste elementer i undervisningen.

– Flow opstår, når vi føler vores egen power og er i harmoni med det, vi laver. Derfor parkerer vi hinandens begrænsninger, når vi arbejder med at skabe flowoplevelser. I vores arbejde med flow er vi

**STYRKER**

På Boligerne Svalevej har medarbejderne arbejdet systematisk med at skabe flowoplevelser i hverdagen - ud fra tanken om, at flow er med til at styrke både medarbejdernes og beboernes kompetencer.

på en systematisk måde på udkig efter hinandens styrker. Hvad har vi lagt mærke til hos hinanden, som er rigtig godt?, lyder det fra Elisabeth Moth.

Søg potentialer

Et konkret redskab i processen med at skabe flere flowoplevelser på Svalevej er de såkaldte 'styrkekort' (se boks), som er et spil, der peger på alle de potentialer, som findes i et team.

– Mod, lederskab, selvkontrol, optimisme, kollegial opbakning, overblik – når vi kigger efter den slags kvaliteter i hinanden og helt bevidst undlader at kigge efter fejl, så sker der det forunderlige, at kvaliteterne bliver aktiverede - og de aktiverer så andre kvaliteter, siger Elisabeth Moth.

Samtidig, understreger hun, er det vigtigt, at feedbackkulturen i teamet baner vejen for flow.

– Hvis man skal tænke feedback ind i et flowperspektiv, er det en god idé kun at give feedback, hvis folk selv beder om det - med mindre det foregår i en faciliteret ramme, hvor det er fagligheden, som styrer slagets gang. Så vi helt kan undgå at gå og vurdere hinanden, men i stedet kigger efter, hvordan vi kan spille hinanden gode, siger Elisabeth Moth og giver et par eksempler på god feedback:

– 'Hvordan kan man se på dig, at du er i flow? Hvad skal der til? Jeg har lagt mærke til, at du er rigtig god til at...'. Sådan må sætningerne gerne starte, når vi giver hinanden feedback, siger hun.

Beboernes styrker

På Svalevej bruger personalet styrkekortene til at lave delmål på borgerne, fortæller Sabine Jensen.

– Målet er at igangsætte aktiviteter, som tager udgangspunkt i borgernes indre motivation. Det

kan være meget vanskeligt at fastholde borgere med senhjerneskader i aktiviteter, men vi oplever, at det er nemmere, hvis vi har tilpasset aktiviteterne ud fra borgerens styrker og interesser, siger hun og nævner et konkret eksempel med en borger med massiv hjerneskade og misbrugsproblemer.

– Vi lagde mærke til, at han er dygtig foran en computer, hvor han kan sidde flere timer og være opslugt af spil. Derfor har vi fået arrangeret, at han skal lave plakater for vores aktivitetscenter, når vi holder filmaften eller andre arrangementer. Han får hjælp af personalet, men tager gerne hele æren selv - og får derved øget sit selvværd ved at sætte sine styrker i spil, siger Sabine Jensen.

Biler og Uno

Det handler om at styre beboerne nænsomt udenom de situationer, hvor de gør det svært for sig selv, og i stedet lede dem i retning af andre situationer, hvor deres styrker kommer til udtryk, supplerer Elisabeth Moth.

– Fx har vi en borger, som har en uhensigtsmæssig adfærd i samværet med sine medbeboere - og det forhindrer en positiv kontakt. Det første, vi gør, er at kigge efter en udvej, der ikke får borgeren til at føle sig forkert. Med simple budskaber, der ikke kommunikerer som forbud, men leder borgeren i retning af mere hensigtsmæssige måder at kontakte sine medboere på. Her er det, at der bliver brug for at kende borgerens styrker, siger hun.

En af socialpædagogerne havde fx lagt mærke til, at når den pågældende borger er med på bustur, så er han storleverandør af gode historier

Der er så mange fine ord i omløb, og flow er et af dem. Det er først, når et begreb bliver oversat direkte til den fælles hverdag, at det får betydning

Inge Merete Bonde Nielsen, socialpædagog Boligerne Svalevej



SPIL

Vores styrker er det, der styrker os. Det er tanken bag de såkaldte styrkekort, som de arbejder med på Boligerne Svalevej som et værktøj til at skabe samtaler om medarbejdernes og beboernes forskellige styrker.

om biler og fremviser en stor viden om forskellige bilmærker.

– Så stiller vi spørgsmålet: Hvordan kan vi få denne borger til at brillere mere med sin viden om biler? Det måske noget, der kan blive lagt ind i planlægningen. Altså få ham med ud og køre mere bus, fortæller Elisabeth Moth.

En anden medarbejder havde observeret, at samme borger er god til at spille Uno.

– Så ved alle, at det kan være en god idé at pirke til den styrke ved fx at sige: 'Jeg hører, du slår alle i Uno'.

Vi bygger helt bevidst positive historier op, specielt om de mest udfordrende og udfordrede borgere, lyder det fra den pædagogiske udviklingskonsulent.

Tag ejerskab af flow

Socialpædagoger, som arbejder med stærkt traumatiserede borgere til daglig, har brug for at blive understøttet i flowoplevelser, mener Elisabeth Moth.

– Mange medarbejdere oplever borgere i krise, borgere som kan være problemskabende og borgere, som kan dø på deres vagt. Vi er alle født bekymrede, men her er der tale om voldsomme episoder, som er reelle udfordringer hver dag på arbejdet, siger hun.

Specielt de medarbejdere, som arbejder med misbrugere og udadreagerende borgere, kan risikere at blive forråede. Her handler flowoplevelser fx om at skabe frirum, hvor man kan blive høj på sin faglighed.

– De kolleger har naturligvis brug for supervision. Men de har også brug for et rum med højt til loftet og mulighed for at 'blive høje på deres faglighed'. En slags frirum, hvor de føler, de gør en forskel for både borgerne og dem selv. Og hvor de får energien til at blive ved med at være gode på arbejdet, fordi de ved med sig selv, at de er super gode lige nu, siger Elisabeth Moth.

Og når man arbejder med flow på en arbejdsplads, er det vigtigt, at både den enkelte medarbejder og det samlede team tager ejerskab til et begreb som flow, mener Inge Merete Bonde Nielsen.

– Der er så mange fine ord i omløb, og flow er et af dem. Det er først, når et begreb bliver oversat direkte til den fælles hverdag, at det får betydning. Altså hvordan vi fx arbejder med at være involverende og anerkendende. Når først der er en fælles forståelse i et team, så er det meget virkningsfuldt at fokusere på flow. ■

Hvad er Styrkekort?

Styrkekort er et værktøj til at skabe samtaler om de ting, der giver mennesker mening, bringer teams i flow og gør fællesskaber robuste. På et styrkekort er der på den ene side et billede, der viser en situation, hvor den pågældende styrke er i spil. På den anden side af kortet er en tekst, der beskriver styrken. Det kan fx være 'Du er i dit rette element, når du ser udfordringer og hændelser i et større perspektiv' - eller 'Du er i dit rette element, når det ikke er nødvendigt at fremhæve dig selv.

Rådgivningsvirksomheden Gnist opererer med i alt 24 karakterstyrker som fx: Beskedenhed, mod, taknemmelighed, samarbejde, retfærdighed, videbegærlighed, lederskab, kreativitet samt humor og glæde.

Kilde: gnist.com

Hos Kognitiv Terapi Center tilbyder vi kurser til tværprofessionelle:

KOGNITIV
TERAPI CENTER ÅRHUS



Tværfagligt kursus i Kognitiv terapi ved misbrug

Opstart september 2019

Varighed:

12 dage - 3 moduler af 4 dage

Pris: 19.000 kr. + moms

(inkl. materialer og forplejning)

Borderline miljøbehandler

Opstart januar 2020

Varighed:

12 dage - 5 moduler af 2-3 dage

Pris: kr. 18.000 kr + moms

(inkl. materialer og forplejning)

Introduktionskursus til Kognitiv adfærdsterapi

Opstart oktober 2019

Varighed:

6 dage - 2 moduler af 3 dage

Pris: 9.800 kr. + moms

(inkl. materialer og forplejning)

Compassionfokuseret terapi (CFT) kursus for tværfagligt personale

Opstart november 2019

Varighed:

5 dage

Pris: 8.500 kr. + moms

(inkl. materialer og forplejning)

Acceptance and Commitment Therapy (ACT) kursus for tværfagligt personale

Opstart juni 2019

Varighed:

8 dage - 4 moduler af 2 dage

Pris: 12.000 kr. + moms

(inkl. materialer og forplejning)

2 årige uddannelse i Kognitiv adfærdsterapi for tværfaglige

Opstart 2020

Varighed:

25 dage - 5 moduler af 4 dage. + 60 timers supervision

Pris: kr. 48.000 kr. + moms

(inkl. Supervision, materialer og forplejning)

Kognitiv Terapi Center Århus har en fast kursusportefølje til professionelle behandlere. Denne omfatter videreuddannelse, kortere og længerevarende kurser til såvel psykologer, læger, samt tværfagligt personale. Vi udarbejder ligeledes kurser, der er specialtilrettet til institutioner og behandlingsenheder.

Kontakt center@kognitiv.dk for tilbud på specielt udviklede kurser til Jeres institution.

Kognitiv adfærdsterapi (KAT) er evidensbaseret og virkningsfuld til behandling af en række lidelser og problemer: Depression, angst, misbrug m.fl.. Compassionfokuseret Terapi (CFT) er en del af 3. generationen indenfor kognitiv adfærdsterapi.

BESPARELSER

Sådan fik Lone politikerne til at lytte

Lone P. Rasmussen har mærket arbejdspresset stige efter besparelser. Derfor gik hun til de lokale politikere for at vise både konkrete konsekvenser af deres politik og behovet for at nytænke socialpolitikken

Af Marie Dissing Sandahl, mds@sl.dk
Foto: Michael Drost-Hansen

Lone P. Rasmussen er glad for at være socialpædagog. Hun har været uddannet i 26 år, arbejdet lange stræk på flere forskellige socialpædagogiske tilbud og omtaler sig selv som et 'klenodie'.

Men noget har ændret sig. Arbejdsvilkårene er pressede, og der er ikke den samme tid til at opbygge relationer til borgerne. Den udvikling har fået Lone P. Rasmussen til at ville lave forandringer.

– Det har ikke noget at gøre med det pædagogiske arbejde. Det er jeg stadig glad for. Men vilkårene er pressede. Det kan vi alle mærke på mit arbejde, fortæller hun.

Flertallet af arbejdsdage forgår i fortravlet tempo, hvor der i perioder ikke er fuld bemanding, og forbruget af vikarer er højt.

– Det faste personale skal virkelig være kulturbærerne. Dem, som kender borgerne. Dem, som kan gøre den lille gestus, der betyder, at borgerne føler sig set og anerkendt. For det tager tid at opbygge relationer, siger Lone P. Rasmussen.

Vigtige socialpædagoger

Det øgede pres fik hende til at tænke: Hvem kender egentlig værdien af det, vi laver? Da hun samtidig startede på Socialpædagogernes Fagpolitiske Uddannelse, gik det pludselig stærkt.

Lone P. Rasmussen satte sig for at vise politikerne konsekvenserne af de valg, de træffer. Hun ville arrangere et 'Lytte-møde'. For når regnearket viser, at to pct. kan spares, er det én ting. Noget andet er at høre historien om, hvad fx færre timer til ledsagelse betyder for en borger.

– Vi skal fortælle politikerne, hvad vi kan, og hvorfor vi er vigtige. Hvorfor det skal være os og ikke vikarer og sosu'er, der skal udføre vores arbejde. De kan noget andet, og vi er værdifulde alle sammen. Men

jeg vil fortælle, hvorfor er jeg værdifuld som socialpædagog, slår hun fast.

Berørte og forbløffede

Tre lokale politikere, der alle også stiller op til det kommende folketingsvalg, blev inviteret – og fik at vide, at socialpædagogerne var fortællerne, og at de bare skulle lytte. Og det gjorde de, mens Lone P. Rasmussen og 22 kollegaer fra hele kommunen fortalte konkrete historier fra deres arbejdsliv – og fra borgernes liv.

– De blev berørte og forbløffede, for de mente jo, at de følger med i tingene gennem diverse

udvalg. Virkeligheden kom pludselig meget tæt på, fordi vi er autentiske i vores fortælling, fortæller hun og fortsætter:

– Der sker bare noget, når man sidder over for folk. Det har en chokeffekt. Men jeg vil ikke give dem dårlig samvittighed, for det peger også på en større snak om ressourcer til kommunerne, som involverer politikerne på Christiansborg. De lokale er ikke skurkene. Men vi er nødt til at starte den dialog med de lokale beslutningstagere om det også. For der er brug for, at vi gentænker hele systemet. ■

BLÅ BOG

Lone Pontoppidan Rasmussen, 54 år

- Uddannet på Socialpædagogisk seminarium Jelling 1993.
- Har arbejdet 26 år som socialpædagog med bl.a. aflastning, unge med udviklingshæmning og nu voksne med udviklingshæmning.
- Deltager i Socialpædagogernes Fagpolitiske Uddannelse, hvor deltagerne bliver trænet i at være socialpædagogiske ambassadører, der sætter socialpædagogers fag, socialpolitikken og arbejdsvilkår på den politiske dagsorden.



FORLIG

460 mio. kr. til arbejdsmiljøet

Med en ny politisk aftale får Arbejdstilsynet flere muskler - og det psykiske arbejdsmiljø får sin egen bekendtgørelse. På tide, lyder det fra Socialpædagerne

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Et godt arbejdsmiljø er helt afgørende for et velfungerende arbejdsmarked - men alt for mange oplever at blive syge og nedslidte af at gå på arbejde. Det er baggrunden for, at regeringen den 25. april har præsenteret et nyt forlig, der skal målrette arbejdsmiljøindsatsen for at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på landets arbejdspladser.

Med aftalen, som alle partier undtagen Enhedslisten står bag, tilføres Arbejdstilsynet 460 mio. kr. frem mod 2022. Og det økonomiske skulderklap vækker glæde hos Socialpædagogernes forbunds næstformand Marie Sonne:

– Set i lyset af den udhuling af Arbejdstilsynet, der har fundet sted de seneste år, er det her forlig rigtig positivt. Vi har mere end nogensinde brug for et stærkt tilsyn, der kan være med til at løfte arbejdsmiljøet på landets arbejdspladser, siger hun.

Egen bekendtgørelse

Aftalen indebærer også, at Arbejdstilsynets tilsyn i højere grad målrettes de virksomheder, der har størst risiko for arbejdsmiljøproblemer, de tilsynsførende får bedre mulighed for at vejlede virksomhederne i, hvordan de sikrer et sundt arbejdsmiljø - og der skal gennemføres flere særlige brancheindsatser i

fx nedslidningstruede brancher.

Partierne bag aftalen er også enige om, at der skal mere fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Det skal bl.a. ske ved, at det psykiske arbejdsmiljø får sin egen bekendtgørelse, så det bliver tydeligere, hvilke regler der gælder for forebyggelse af risici i det psykiske arbejdsmiljø.

– Vi er meget tilfredse med, at det psykiske arbejdsmiljø får sin egen bekendtgørelse - og at reglerne bliver mere tydelige. På den måde vil det blive klarere for både ledere og medarbejdere, hvordan Arbejdstilsynet reagerer overfor problemer med fx for stor arbejdsmængde, tidpres, uklare krav i arbejdet, høje følelsesmæssige krav og arbejdsrelateret vold. Det er jo disse belastninger, som typisk belaster i hverdagen på socialpædagogiske arbejdspladser, siger Marie Sonne.

Mere uddannelse

Med aftalen vil politikerne også styrke uddannelsen i psykisk arbejdsmiljø til hhv. ledere og arbejdsmiljørepræsentanter.

– Socialpædagerne havde gerne set, at kompetenceudvikling inden for psykisk arbejdsmiljø bliver obligatorisk. Men vi hilser det velkomment, at der nu bliver sat fokus på at styrke området for særligt ledere og AMR'er, siger Marie Sonne.

Det politiske forlig tager udgangspunkt i de anbefalinger, som regeringens ekspertudvalg for arbejdsmiljø præsenterede i september. Ud over penge til Arbejdstilsynet og øget fokus på psykisk arbejdsmiljø skærpes bøder og sanktioner over for de virksomheder, der begår alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven, og kontrollen med udenlandske virksomheder styrkes. ■

NOTER

Unge med handicap mangler ungdomsuddannelse

Over 46 pct. af unge med handicap har ikke fuldført en ungdomsuddannelse som 25-årig, viser ny analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd foretaget for Danske Handicaporganisationer (DH). Analysen viser bl.a., at 63,7 pct. af unge med ADHD, 60,9 pct. af unge med autisme og 42,6 pct. af unge med psykiske handicap står uden ungdomsuddannelse som 25-årig, mens tallet kun er 15,4 pct. for mennesker uden et handicap. I DH er formand Thorkild Olesen bekymret over tallene og udtaler i en pressemeddelelse: 'Der er brug for mere fleksible uddannelsesforløb med fx nedsat tid. Man kan lade sig inspirere af Team Danmark-ordningen for idrætsudøvere, hvor rammerne er mere fleksible. Landets undervisere skal også klædes bedre på om viden om handicap, så vi kan indrette uddannelserne bedre.'

tln

Døgninstitutioner udtaget til risikobaseret tilsyn

Arbejdstilsynet har udpeget de brancher, der i 2019 er omfattet af såkaldte udvidede risikobaserede tilsyn. Og det gælder bl.a. hospitaler, døgninstitutioner og hjemmepleje. Det udvidede risikobaserede tilsyn gennemføres inden for udvalgte brancher med en særlig høj risiko for enten langtidssygefravær, overbelastning i forhold til ergonomi eller overbelastning i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Et risikobaseret tilsyn er som regel uanmeldt - men Arbejdstilsynet varsler dog mindst en måned før et tilsynsbesøg, så man har mulighed for at forberede sig. På besøget gennemgår de tilsynsførende arbejdsmiljøet på den pågældende arbejdsplads og vejleder om forebyggelse og mulige løsninger. Hvis arbejdsmiljøloven overtrædes, reagerer Arbejdstilsynet med påbud.

tln

Botilbud går til filmen for at skaffe medarbejdere

Der bliver flere borgere med behov for hjælp - og det kræver flere faglige hænder, vurderer man i de specialiserede bo- og aktivitetstilbud på handicapområdet i Vejle Kommune. Derfor har handicapområdets tilbud valgt at lave en række korte film, der præsenterer de forskellige arbejdspladser. Dels for at give kommende borgere og pårørende et billede af det enkelte botilbud, når de skal vælge - og dels for at give kommende medarbejdere indblik i, hvad det vil sige at arbejde på et bo- og aktivitetstilbud. Ifølge handicapchef Peter Anders Larsen er det vigtigt at fortælle potentielle medarbejdere, at arbejdet med mulighandskapede borgere rummer langt mere end pleje og praktiske opgaver. Du kan se de i alt syv film på vejle.dk/handicap-film.

tln

Valgkampen er for utilgængelig

Politisk deltagelse og politisk valg som det forestående folketingsvalg er en vigtig del af demokratiet. Men for mange mennesker med fysisk eller psykisk handicap er det svært at tage del i den politiske proces. Fx er partiernes hjemmesider og politiske vælgermøder i stor udtrækning utilgængelige for mange mennesker med handicap. Det konkluderer Institut for Menneskeretigheder i rapporten 'Gør demokratiet tilgængelig'. Det handler både om parthjemmesider, som ikke kan tilgås af personer med nedsat syn eller blindhed - og om vælgermøder, hvor der ikke er tænkt i tilgængelighed for personer med handicap.

tln

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.

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.

MIDT – OG VESTJYLLAND

Medlemsmøde om socialpædagogers arbejde med udsatte børn og familier**13. juni kl. 16.30 - 19.30**

Hotel Eyde, Mindesgade 1, 7400 Herning. Socialpædagoger arbejder med udviklings- og livsmuligheder for børn, unge og deres forældre i mange sammenhænge og i mange professionelle samarbejdsrelationer. På medlemsmødet fokuserer vi på, hvordan vi teoretisk kan forstå udsathed og det helt særlige ved socialpædagogisk arbejde og de socialpædagogiske indsatser. Læs mere om foredraget og tilmeld dig senest d. 6. juni på sl.dk/midtogvestjylland

NORDJYLLAND

Temadag om samspil og relationer i pædagogisk arbejde**7. juni kl. 9.30 - 13.00**

Socialpædagogerne Nordjylland, Skansevej 90B, 9400 Nørresundby. Alle har brug for at blive set, mødt, forstået, accepteret og anerkendt for at føle sig godt tilpas. Hør om dette og meget mere, når vi får besøg af Bente Møller, der er lektor og kandidat i pædagogisk psykologi. Temadagen er for familieplejere og andre interesserede medlemmer. Læs mere og tilmeld dig senest d. 16. maj på sl.dk/nordjylland.

NORDSJÆLLAND

Cafémøde for familieplejere**12. juni kl. 10.00 - 13.00**

Roskildevej 10 B, 3400 Hillerød. Kredsformand Karen Holte deltager og fortæller om fagforeningen og de aktiviteter, der er gang i. Derudover holder Inger Thormann og Bodil Dichow oplæg om seksuelle overgreb på børn. NB: Tilmelding er 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

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.

Formanden på facebook

Følg Benny Andersen

www.facebook.com/forbundsformand



SOCIALPÆDAGOGERNES ÅRSTRÆF FOR PENSIONISTER OG EFTERLØNSMODTAGERE

19.-21. AUGUST 2019 PÅ COMWELL MIDDELFART

PROGRAM

MANDAG 19. AUGUST

- 12.30 - 13.30 **Frokost**
- 13.30 - 14.00 **Velkomst**
v/ Marie Sonne, forbunds næstformand
- 14.00 **Anders Agger Indefra**
Anders Agger vil blandt andet fortælle om tvivlen og de mange etiske overvejelser, når man går helt tæt på.
- 15.30 **Pause**
Kaffe, kage og nøgler til værelser
- 16.30 - 17.30 **Middelfart Sindssygehospital og Psykiatriens historie**
Optakt til morgendagens besøg
- 18.30 **Middag**
- 19.00 **To sangstemmer - to guitarer**

TIRSDAG 20. AUGUST

- 07.30 - 09.30 **Morgenmad**
- 10.00 **Busafgang til Humlemagasinet**
- 10.30 - 12.00 **Humlemagasinet**
Oplæg om stedet, udstillingerne Grevinde Danner og Sigfred Pedersen plus haverne.

- 12.00 **Busafgang til Fjeldsted Skovkro**
- 12.15 - 13.30 **Frokost på Fjeldsted Skovkro**
- 13.30 **Busafgang til Middelfart Museum**
- 14.00 - 16.15 **Middelfart Museum**
Psykiatrisk Samling, området samt kaffe og kage på Café Inga.
- 16.15 **Busafgang til Comwell Middelfart**
- 19.00 **Festmiddag**

ONSDAG 21. AUGUST

- 07.30 - 09.00 **Morgenmad**
- 9.00 **Morgensang**
- 9.15 - 10.15 **'Vi er Socialpædagogerne'**
v/ Benny Andersen, forbundsformand
- 10.30 - 11.30 **Ali Najei & Line Mansour**
To personlige fortællinger om en virkelighed, de færreste kender til.
- 12.00 **Afslutning**
v/ Marie Sonne, forbunds næstformand
- 12.15 **Frokost**
- 13.20 **Busafgang til Middelfart Station**
Minuttal mod Jylland: 01 og 23
Minuttal mod København: 20 og 56

TILMELDING

Tilmelding sl.dk/pensionist2019, hvor udvidet program også findes.

Navn: _____ Telefon: _____

Cpr. nr: _____ Mail: _____

Adresse: _____ Postnummer/by: _____

KOST:

- Vegetar Pescetar
 Veganer Andet

PRAKTISK:

- Ønsker dobbeltværelse sammen med: _____
 Ønsker bus til Middelfart Station den 21. august

Tilmeldingen skal være Socialpædagogerne i hænde **senest den 18. juni 2019**.

Optagelse sker efter først til mølle princippet. **Pris: 2.200 kr.**

Hvis du ikke har netadgang, kan tilmeldingen sendes til: Socialpædagogerne, Brølæggerstræde 9, 1211 København K, att.: Tine Aagaard.

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 Socialpædagogenne pligt til at respektere de af Socialpædagogenne indgåede aftaler og overenskomster og de beslutninger, Socialpædagogenne 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.

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 tirsdag og torsdag 12.30-16.00.

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

Brølæggerstræde 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

MEDLEMSTEAM

Ved spørgsmål om medlemskab,
kontingent og efterlønsbidrag.

Tlf. 7248 6030 / medlem@sl.dk

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

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

ARBEJDSKADETEAM

Tlf. 7248 6040
arbejdsskade@sl.dk

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

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

EFTERLØNSGRUPPE

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

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

JOB- OG KARRIERE-
RÅDGIVNINGEN

Telefon: 7248 6060
Åbningstid: Hver mandag kl 14-17
Gratis telefonisk rådgivning om job og
karriere for forbundets medlemmer.

ØVRIGE ADRESSER

FORRETNINGSUDVALG

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

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

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

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

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. 06 / 2019 / UGE 19



FLOW: 'Jeg glemmer tid og sted og er helt fanget ind'. Sådan beskriver en socialpædagog oplevelsen af flow på Boligerne Svalevej i Randers, hvor medarbejdere og beboere bruger flowoplevelser til at styrke deres kompetencer.

FOTO: KISSENWALLER HANSEN



HÅB: 'Det er de små skridt, der skaber håb hos mennesker med spiseforstyrrelser. Når beboerne fx pludselig oplever, at de af sig selv kommer til måltiderne - eller at de kan noget, de ikke kunne for en måned siden', fortæller Sune Kragelund, leder på botilbuddet Windsor i Aarhus.

FOTO: THOMAS PRISKORN

ARBEJDSMILJØ: 'Min store skræk er, at arbejdsmiljøet er noget, vi stopper med at tale om'. Sådan siger AMR Maj-Brit Bjørn Nissen, som ofte selv bruger sin socialpædagogiske faglighed til at løse konkrete udfordringer i arbejdsmiljøet.



FOTO: SANDRA ODBGAARD