



FAGLIGHED FORANDRER LIV

Den dagsorden er hele
fundamentet for, at vi kan
skaffe flere kolleger, sikre
høj faglighed og skabe de
gode arbejdspladser,
siger forbundsformand

Benny Andersen



FOTO: PRIVAT

#socialpædagog

Jeg hedder Miriam Jørgensen, er 35 år og arbejder som socialpædagog på Lyngåskolen i Aarhus – en STU-uddannelse for unge med udviklingshandicap og indlæringsvanskeligheder. Som socialpædagog er jeg med til at understøtte elevernes dannelsesproces i overgangen fra barn til voksen. Jeg underviser i de socialfaglige fag, hvor det i høj grad handler om at udvikle de unges sociale kompetencer. Lige nu har jeg fx et forløb om at lære at begå sig, hvor vi arbejder med, hvad der gør en til en god ven, og hvordan man kan sætte ord på sine følelser. Så finder jeg følelser frem – folk, der smiler eller er kede af det – og så snakker vi om, hvordan kroppen reagerer, når man fx er sur, og hvilke strategier man kan bruge til at håndtere forskellige følelser, så man bruger ord i stedet for næver eller går ud ad døren frem for at sparke. Jeg underviser også i bus- og trafiktræning for at gøre de unge så selvhjulpne som muligt, og så har jeg cirkeltræning, hvor det i høj grad handler om at give eleverne følelsen af at være en del af et aktivt fællesskab. X

Kolofon

Udgives af Socialpædagogerne, Brolæggerstræde 9, 1211 København K. Tlf. 7248 6000. sl.dk /// Ansvarshavende Forbundsformand Benny Andersen /// Redaktion Marie Dissing Sandahl (chefredaktør), mds@sl.dk, Tina Løvbohm Petersen (redigerende), tln@sl.dk, Malene Dreyer, mad@sl.dk, Lea Holtze, hol@sl.dk, Frederikke Halling Hastrup, frh@sl.dk, Liselotte Steen Seider (webmaster), lss@sl.dk /// Kontakt redaktionen på nyhedsrum@sl.dk /// Layout René Hart /// Korrektur Tjerry Korrektur /// Produktion KLS PurePrint A/S /// Læserbreve Socialpædagogen er forpligtet til at optage læserbreve fra medlemmer. Vi opfordrer til, at indlæg højst fylder 2.000 anslag, og redaktionen forbeholder sig ret til at forkorte. Læserbreve med injurerende indhold afvises. Indlæg sendes til nyhedsrum@sl.dk /// Annoncer Se annonceinformation på socialpaedagogen.sl.dk /// Oplag 45.000 i perioden 01.07.17-30.06.18 /// Redaktionen af 10/2022 er afsluttet 07.10.2022. Næste nummer udkommer i uge 49, 2022 /// Forsidefoto Ricky John Molloy /// 79. årgang /// ISSN 0105-5399



Magasinet er 100% fri for skadelige/hormonforstyrrende kemikalier og er certificeret efter verdens strengeste miljøcertificering.

Vi tager ansvar for indholdet og er tilmeldt PRESSE NÆVNET

Danske Medier OPLAGSKONTROL

FOTO: RICKY JOHN MOLLOY



PORTRÆT

23

Rammerne for at udføre det virkelig komplekse arbejde er så pressede, at man faktisk oplever, man ikke kan løse den opgave, man med sin faglighed ved, man bør. Det belaster arbejdsmiljøet ved at forringe meningsfuldheden i arbejdet.

— Jo Krøjer, lektor og forskningsleder, RUC

8

Vi er alle ambassadører for faget. Hvis ikke der er nok faglighed, så får udsatte mennesker ikke de muligheder i livet, som vi kunne give dem. Og det kan et velfærdssamfund ikke være bekendt, lyder det fra forbundsformand Benny Andersen i et interview op til forbundets kongres

TEMA

20

Når det er svært at skaffe hænder nok Landet over har socialpædagogiske arbejdspladser svært ved at rekruttere nok uddannede socialpædagoger. Det udfordrer fagligheden og arbejdsmiljøet. Men nogle steder bruger man tiltag som fleksible vagtplaner, mulighed for fuld tid og stærke faglige fællesskaber til at tiltrække og fastholde socialpædagoger



FOTO: NILS LUND PEDERSEN

Musik, hjernen og tonen i livet

Musik og sang påvirker hjernen og rammer en lang række følelser og funktioner i alle mennesker. Og selvom du ikke har en tone i livet, kan du alligevel bruge musikken som redskab i din socialpædagogiske praksis – men hvordan? Bliv inspireret i Socialpædagogernes podcast.

Lyt med på sl.dk/podcast

VORES FAGLIGHED GØR EN FORSKEL

30

Hver eneste dag bruger socialpædagoger deres faglighed til at styrke udsatte menneskers liv. Her får du et udpluk af de mange gode eksempler på, at faglighed forandrer liv



FOTO: ASTRID DALUM, KASPER LØFTGAARD, NILS LUND PEDERSEN, SOFIA BUSK, TOR BIRK TRADS

///

4

Vejen til fuld erstatning

Ny politisk aftale sikrer, at socialpædagoger kan få erstatning uden politianmeldelse

6

Fotokunst af handicap og fællesskab

'At høre til' er en ny fotoudstilling om mennesker med handicap

14

Kongres 2022

Vi gør status over de resultater, Socialpædagogerne har opnået siden sidste kongres

18

Sofa

Charlotte hjælper Chris til at få en hverdag med autisme og ADHD til at fungere

38

Springet



FOTO: NILS LUND PEDERSEN

Efteruddannelse har givet mig et fagligt løft

2013

Vejen til fuld erstatning

En ny bred politisk aftale på Christiansborg giver ansatte, der udsættes for vold på arbejdet, ret til fuld erstatning uden at anlægge en sag ved domstolene eller politianmelde borge- ren. Aftalen er et vigtigt resultat for Socialpædago- gerne, som i næsten ti år har kæmpet for, at social- pædagoger er bedre stillet, hvis de udsættes for vold fra en borger. X

2014



Socialpædago- gerne optræder sammen med et voldsramt medlem i Aftenshowet på DR og **synliggør problemstillingen.**



FOTO: ROBERT WENGLER

2015



FOTO: RITZAU SCANPIX

Socialpædagogerne indgår et samarbejde med FOA, DSR og DS. Parterne skrev til daværende beskæftigelsesminister Jørn Neergaard og davæ- rende justitsminister Søren Pind og efterspurgte en løsning på problemet. I svaret blev der henvist til en kommende arbejdsskadereform.

Socialpædagogerne er medarrangører af en høring på Christiansborg og sætter efterfølgende **stort aftryk på et beslutningsforslag**, der fremsættes i Folketinget.

’Vores medlemmer skal naturligvis sikres erstatning, hvis de udsættes for vold, mens de passer deres arbejde, uden at skulle politianmelde de mennesker, de arbejder for og med.’

— **Marie Sonne**, forbunds næstformand Socialpædagogerne

2018



FOTO: BERLINGSKE

Socialpædagogerne lægger sag an mod en borger for at sikre et medlem erstatning efter en voldsepisode. Det skabte omtale i pressen og blev anledning til at tage fat i beslutningsforslaget igen. Det blev således genfremsendt – og folketingsbeslutningen blev vedtaget med et bredt flertal i januar 2019.



FOTO: NILS LUND PEDERSEN

I maj udkommer en tværministeriel rapport, som afdækker problematik- ken og peger på forskellige løsnings- modeller. Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard (S) skriver herefter til beskæftigelsesordførerne og opfordrer til at finde en løsning.



FOTO: COLOURBOX

I september lander en politisk aftale om en arbejdsskadereform. Den forpligter arbejdsgivere på arbejdspladser, hvor de ansatte har en særlig risiko for at blive udsat for vold fra borgere, til at tegne en forsikring. Hermed slipper medar- bejderne for at anlægge en sag ved domstolene for at få erstatning.

2022

MIT SL

Mit SL Socialpædagogernes medlemsunivers



Send og modtag post



Se oplysninger



Få overblik



Udfyld dagpengekort

Digital selvbetjening: Mit SL

Snart kan du logge på en ny digital platform, når du skal kommunikere med Socialpædagogerne. 14. november går et nyt og forbedret digitalt system i luften, som erstatter Medlemsportalen. Mit SL er et selvbetjeningsunivers, hvor du kan kommunikere med dit forbund og a-kasse, opdatere dine oplysninger og fx se, hvem der er din TR. X

Du finder det på sl.dk/mitsl (Modtager du dagpenge eller efterløn, har du allerede hørt fra a-kassen)

FAGLIGHED FORANDRER LIV

En ny regering skal sikre, at udsatte mennesker bliver mødt med den rette faglighed. Der skal derfor være krav om, at medarbejderne er uddannede socialpædagoger.

— **Benny Andersen**, forbundsformand, i debatindlæg i Altinget

///

163.815 kr.

er blevet indsamlet til Ukraines børn i Socialpædagogernes indsamling i samarbejde med Red Barnet.

Du kan også støtte: **MobilePay 894051**

KOMMENTAR

PSYKIATRIPLAN MED GODE INTENTIONER

SÅ KOM DEN ENDELIG – psykiatri- planen. Den har også været længe undervejs. Men det er heldigvis en politisk bred og am- bitøs aftale, hvor vi faktisk kan tale om, at psykiatriområdet løftes. Og det er en aftale, der tager afsæt i det faglige oplæg fra Sundhedsstyrelsen og Socialstyrelsen, som vi også har været en del af. Det er godt.

Jeg er særligt glad for, at socialpsykiatrien er blevet så højt prioriteret i planen. For her er der virkelig tale om et udsultet område, der meget længe har trængt til et løft.’

Jeg er særligt glad for, at socialpsykiatrien er blevet så højt prioriteret i planen. For her er der virkelig tale om et udsultet område, som fx merituddannelse af erfarne ufraglærte på de socialpsykiatriske tilbud. Det skal og kan også være med til at løse de store rekrut- teringsudfordringer, der desværre kendeteg- ner området i øjeblikket.

Nu venter vi på at se udmøntningen af aftalen – og se ordene og intentionerne blive til virkelighed. Vi vil nøje følge og holde et skarpt øje med, om der bliver afsat de nød- vendige midler til at få løftet kapaciteten og kvaliteten. X

Verne Pedersen
Forbunds næstformand



FOTO: ROBERT WENGLER

4

2022 NOVEMBER #10 /// Socialpædagogen

Socialpædagogen /// 2022 NOVEMBER #10

5

FOTOUDSTILLING



FOTO: ANDREAS HAUBJERG

FOTOKUNST AF HANDICAP OG FÆLLESSKAB

Fotograf Andreas Haubjerg har sammen med Danske Handicaporganisationer skabt fotoudstillingen 'At høre til', der formidler væsentligheden af fællesskaber for alle mennesker. I fotoserien møder man 20 mennesker med handicap, der fortæller om at finde fællesskaber, hvor handicappet er parkeret for en stund. Ét svar går igen hos dem alle: De ønsker at blive set og anerkendt som det menneske, de er, og ikke som deres handicap. Udstillingen kan opleves i København på Christiansborgs Slotsplads og vil rejse rundt til ti forskellige byer i Danmark i løbet af 2022 og 2023. x

Find udstillingen i en by i nærheden af dig på handicap.dk

BOG



De hjemløse

En ny bog fra **Ungdomsbureauet** giver ordet til omkring 20 unge, der har oplevet hjemløshed, og lader dem beskrive, hvordan manglen på et hjem sætter sig i tanker og sind. En fortæller om de fordomme, der klæbede til hende som hjemløs med mærkater som dum, doven og misbruger. En anden fortæller om sine møder med psykiatrien. Og sådan fortsætter det. x

Bogen kan bestilles gratis på ungdomsbureauet.dk

BOG



Allan har ADHD

En ny **børnebogsserie** i tre bind skildrer i børnehøjde, hvordan det kan føles at have ADHD. Hovedpersonen Allan bærer sin ADHD med sig overalt som et væsen på skulderen, han kalder Svip. Serien indeholder tre bøger, der beskriver hvert sit kernesymptom: problemer med at fastholde opmærksomheden, lav impuls kontrol og hyperaktivitet. x

Læs mere på adhdibørnehojde.dk

BOG

Jamen han holdt jo så meget af dig

Bogen 'Jamen han holdt jo så meget af dig' er en autentisk fortælling om en pige, der vokser op med en narcissistisk far, en mor, der underlægger sig hans behov – og som oplever en opvækst med incest. Pigen bruger humor som overlevelse – og ender som Danmarks første hospitalsklovner. Bogen er skrevet af Birgit Bang Mogensen, der er uddannet socialpædagog og i 2000 blev Danmarks første hospitalsklovner på Skejby Universitetshospital. x

'Jamen han holdt jo så meget af dig' af Birgit Bang Mogensen, **Forlaget mellemgaard, 229,95 kr.**



IBG Grupper: Trygge sociale netværk på tværs

IBG Grupper er den sociale platform i IBG-app'en, der åbner for en verden af trygge og givende fællesskaber. I IBG Grupper kan borgere og medarbejdere være sammen om aktiviteter og interesser på tværs af tilbud. I grupperne kan medlemmer lave opslag, kommentere og like, men det særlige ved IBG Grupper er, at det er en tryk og sikker platform skræddersyet til mennesker med særlige behov.

- Borgere kan træne sociale færdigheder
- Borgere kan være en del af interessefællesskaber på tværs af tilbud
- Medarbejdere kan udveksle faglig erfaring på tværs af tilbud



Vi vil gerne vise dig IBG - Interaktiv BorgerGuide.

Book en gratis og uforpligtende demo på www.borgerguide.dk eller ring til en af vores implementeringskonsulenter på tlf.: 36150520



Vi skal alle være ambassadører for faget

– Det er lykkedes os at få politikerne til at anerkende behovet for socialpædagogisk faglighed. Den dagsorden – at socialpædagogers faglighed forandrer liv – er fundamentet for, at vi kan skaffe flere kolleger, sikre høj faglighed og skabe de gode arbejdspladser, lyder det fra Socialpædagogernes forbundsformand, **Benny Andersen**



Der er alt for mange eksempler på, at mennesker i udsathed, med en psykisk lidelse eller et handicap ikke møder den tilstrækkelige faglighed. Det er ganske enkelt ikke godt nok, og den udvikling skal vi have vendt.

— **Benny Andersen**, forbundsformand i Socialpædagogerne

HVAD ENDER MIN NÆSTE ELREGNING PÅ? Hvor er mælken billigst i dag? Fortsætter inflationen med at stige? Og hvordan kommer krigen i Ukraine til at påvirke vores følelse af tryghed?

Som forbundsformand i Socialpædagogerne er Benny Andersen helt med på, at det er den slags spørgsmål, der lige nu fylder hos medlemmerne. En hverdag, hvor det kan være svært at få tingene til at hænge sammen.

Derfor er det heller ikke altid let for ham at være den, som endnu en gang må gentage det knap så festlige budskab om, at der ikke findes noget quickfix, der her og nu kan skaffe flere lønkroner til landets socialpædagoger.

– Jeg ved godt, at det er hårdt for tiden. Økonomien er usikker, samtidig med at vi må erkende, at vi har et reelt lønfterslæb på vores område. Men vi bliver nødt til at have is i maven, når det gælder spørgsmålet om at sikre socialpædagoger den løn, de reelt fortjener, siger Benny Andersen med henvisning til Lønstrukturkomitéen, som regeringen har nedsat for at belyse lønstrukturernes på det offentlige område. Et arbejde, Socialpædagogerne har efterspurgt.

– For mig handler det om, at Folketinget skal tage deres del af ansvaret for at løse de udfordringer, der er på bl.a. vores område, som er et af de fag, hvor der er det laveste lønafkast sammenlignet med uddannelsens længde og niveau samt de opgaver og ansvar, socialpædagoger står med. Det er et strukturelt problem, at kvindefag med en mellemlang uddannelse er historisk forkert placeret. Det har vi nu en mulighed for at få gjort op med. Men det kommer til at tage nogle år at indhente det lønfterslæb.

Rekruttering er en mærkesag

Et andet område, der også kræver et langt sejt træk, er de massive rekrutteringsudfordringer, som mange socialpædagogiske arbejdspladser oplever.

– Der er mange socialpædagogiske arbejdspladser med stærke faglige miljøer. Men jeg hører desværre også om arbejdspladser, hvor balancen er tippet, så man som medarbejder ikke føler, man er i stand til at udfolde den faglighed, man er stolt af. Og det skal vi tage meget alvorligt, siger forbundsformanden og henviser til analyser, der viser, at kun omkring halvdelen af medarbejderne på de socialpædagogiske arbejdspladser har en socialpædagogisk uddannelse, og at det på hver femte arbejdsplads er under 30 pct.

– Der er alt for mange eksempler på, at mennesker i udsathed, med en psykisk lidelse eller et handicap ikke møder den tilstrækkelige faglighed. Det er ganske enkelt ikke godt nok, og den udvikling skal vi have vendt. Derfor skal vi stå fast på, at i et velfærdssamfund skal vi også prioritere dem, der har allermost brug for hjælp, og som ofte er helt afhængige af en stærk socialpædagogisk indsats.

Vi skal også kunne fastholde

Men hvad der er lige så vigtigt som at kunne rekruttere nok nye kolleger er at fastholde dem, der allerede er der, erkender Benny Andersen.

– Det er lidt de samme knapper, der skal skrues på. Der skal være en løn, der matcher uddannelsen og ar-



Det har vi opnået:

- **Vi har fået en arbejdsskadoreform**, der gør det lettere for vores medlemmer at få erstatning, hvis de udsættes for vold på arbejdspladsen.
- Et paradigmeskifte på anbringelsesområdet, hvor man nu for første gang taler om **anbringelser som det, der også kan være med til at forebygge omsorgssvigt**.
- Vi har fået en aftale om en **ti-årsplan for psykiatrien**, der tydeligt sætter fokus på behovet for øget faglighed i socialpsykiatrien.
- Vi lovede medlemmerne, da de stemte til de seneste overenskomstforhandlinger, at der ville komme et Christiansborgspor, hvor vi ville få politikerne på banen. **Det har vi fået med Lønstrukturkomitéen**.
- Vi har fået hele organisationen – fra den enkelte kreds til TR'er og ledere ude på arbejdspladserne – til at arbejde for et **uddannelseskraft på det sociale område**: På socialpædagogiske arbejdspladser skal de ansatte være socialpædagoger.

bejdet – og der skal være et godt arbejdsmiljø. Og der skal være nok uddannede kolleger, så man har et solidt fagligt fundament, siger forbundsformanden, som generelt opfordrer til, at vi husker at dyrke den faglige stolthed:

– Vi skal alle være ambassadører for faget. Vi skal alle bidrage til at tale faget op. For vi må aldrig glemme, at der hver eneste dag landet rundt er socialpædagoger, som med en stærk faglighed giver dem, der har det allersværest i vores samfund, lige netop det, der skal til, for at de kan få et liv med flere muligheder og større livskvalitet.

Et fagligt fundament

Når kongressen om kort tid tager hul på at diskutere kongresbeslutningen 'Faglighed forandrer liv', bygges der videre på den dagsorden, som blev lanceret på kongressen i 2020: at socialpædagogisk arbejde kræver socialpædagogisk faglighed.



En dagsorden, som Benny Andersen tydeligt fornemmer, har slået rødder i hele organisationen:

– På de generalforsamlinger, der lige har været afholdt i alle kredse, har tilbagemeldingen været den samme. At det syder og bobler af gejst og energi, når faglighed sættes på dagsordenen. Og det er lige fra det enkelte medlem til TR, lederne og vores politisk valgte. Det fortæller mig, at der er en stor stolthed omkring den socialpædagogiske faglighed og en enorm lyst til at fortælle omverdenen, at socialpædagoger gør en forskel i menneskers liv – hver eneste dag.

Men det er ikke kun blandt socialpædagoger, at budskabet om, at faglighed forandrer liv, er trængt igennem.

– I dag er der også politisk opbakning til, at der fx i socialpsykiatrien er behov for specialiseret og mere uddannet personale, ligesom vi ser rigtig mange kommuner og arbejdspladser tænke i merituddannelse og rekrutteringsstrategier ud fra en erkendelse af, at det betyder noget, at medarbejderne på det specialiserede socialområde har den rette uddannelse og den rette faglighed, siger han og tilføjer, at Socialpædagogernes arbejde med et uddannelseskrav i sidste ende er kampen om den socialpædagogiske faglighed:

– Det er også fortællingen om, at en højere andel af uddannede socialpædagoger er en investering i de mennesker, vi arbejder med, og en nødvendighed i et velfærdssamfund.

Dokumentation for faglighed

Da Socialpædagogerne i foråret fik Rambøll til at undersøge betydningen af uddannede socialpædagoger på socialområdet, blev det ifølge Benny Andersen dokumenteret sort på hvidt, hvorfor faglighed er så afgørende.

Undersøgelsen viser, at tilbud med en højere andel af socialpædagoger har et lavere sygefravær og en mindre personaleomsætning.

– Og så dokumenterer undersøgelsen en klar sammenhæng mellem andelen af socialpædagoger og anbragte børn og unges trivsel, skolefravær og karakterer i dansk. Det er jo faktisk ret vildt, at vi nu har belæg for at sige, at hvis vi møder anbragte børn og unge med socialpædagogisk faglighed, så giver vi dem bedre forudsætninger for at klare sig godt videre i livet, lyder det fra Benny Andersen, som tilføjer, at alle disse resultater så fint matcher, hvad han selv oplever, når han regelmæssigt tager på arbejdspladsbesøg:

– I maj besøgte jeg fx skole- og behandlingshjemmet Skovgården. Her blev jeg endnu en gang bekræftet i, hvordan den socialpædagogiske faglighed og en stærk indsats hele vejen rundt om det enkelte barn kan forandre livet for så mange anbragte børn og unge. Det gør altid et kæmpe indtryk, når jeg møder medlemmerne der, hvor de er stærkest, og mærker den enorme faglige stolthed, de bærer. Og der må jeg bare gentage, at hvis ikke der er nok faglighed, så får udsatte mennesker ikke de muligheder i livet, som vi kunne give dem. Og det kan et velfærdssamfund ikke være bekendt.

Politik med afsæt i medlemmerne

De oplevelser og indtryk, Benny Andersen tager med hjem fra sine mange arbejdspladsbesøg, forsøger han at omsætte i forbundets politiske arbejde – til gavn for medlemmerne og faget.

– Jeg bruger de historier, medlemmerne deler med mig, når jeg fx samarbejder med KL eller politikere. Og jeg ser en klar rød tråd i forhold til den virkelighed, medlemmerne står i, og den indflydelse, vi har som forbund, siger Benny Andersen og giver et par eksempler:

– Da vi afholdt socialpolitisk topmøde i august, havde vi inviteret medlemmer fra et par af de ar-

bejdspladser, jeg har besøgt, hvor de har succes med at hjælpe mennesker på kanten ind på arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard deltog også, og jeg må jo bare konstatere, at han i dag er meget optaget af, hvor mange mennesker med handicap der kommer i arbejde. Jeg tolker det lidt i retning af, at det ikke altid er ny lovgivning, der skal til. Nogle gange handler det om at blive inspireret af nye måder at gøre tingene på, siger han og fortsætter:

– Jeg er også overbevist om, at det har haft indflydelse på den aktuelle arbejdsskadoreform, at vi igen og igen med alle vores konkrete medlemssager har dokumenteret over for politikerne, at det har været urimeligt svært for socialpædagoger, som har været udsat for vold, at få erstatning. Igen er det medlemmernes erfaringer, som vi sætter i spil i den politiske indsats. ×

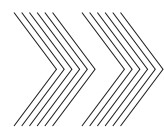
Et kig i krystalkuglen

På spørgsmålet, hvad Socialpædagogerne vil lykkes med i den kommende kongresperiode, svarer Benny Andersen, at om to år:

- Har vores faglighedsdagsorden ført til, **at vi har en større andel af uddannede socialpædagoger på arbejdspladserne end i dag**, hvor det ligger på ca. 50 pct. i gennemsnit.
- Er der oprettet **flere meritpædagoguddannelsesforløb**.
- Er der taget hul på en **gennemgribende lønopretning**, som på sigt skal sikre et større lønafkast i forhold til uddannelsen.
- Er **arbejdsmiljøbekendtgørelsen implementeret**. Det samme gælder de regler, der skal forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø.
- Har vi en **ambitions plan for en grundlæggende reform af handicapområdet**, der sikrer kvalitet, viden og specialisering.
- Håber jeg, at vi har indgået **en aftale om vilkår for plejefamilier**.
- Håber jeg virkelig, at vi har en pædagoguddannelse med en **stærkere socialpædagogisk specialisering**.

Stolthed

– Hver eneste gang jeg er på arbejdspladsbesøg, bliver jeg mødt med en enorm faglig stolthed. Det gør indtryk, siger forbundsformand Benny Andersen.



Det er jo faktisk ret vildt, at vi nu har belæg for at sige, at hvis vi møder anbragte børn og unge med socialpædagogisk faglighed, så giver vi dem bedre forudsætninger for at klare sig godt videre i livet.

— **Benny Andersen**, forbundsformand i Socialpædagogerne



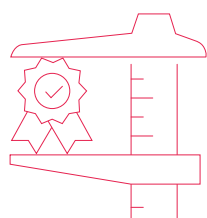
TO ÅR MED RESULTATER

I den periode, der er gået siden sidste kongres, har Socialpædagogerne nået en række konkrete resultater som del af de strategiske mål, organisationen har arbejdet efter. Hvert andet år gøres der status over kongresperiodens arbejde i hovedbestyrelsens politiske beretning. Her er de vigtigste nedslag.

Læs hele beretningen på sl.dk/kongres2022

UDDANNELSE

På vej mod en bedre pædagoguddannelse



Som led i arbejdet med at få en ny og bedre pædagoguddannelse har Socialpædagogerne fået indflydelse på evalueringen af pædagoguddannelsen ved at påpege og dokumentere, at der er store problemer med kvaliteten af uddannelsen. **Det er bl.a. på baggrund af Socialpædagogernes input, at evalueringsrapporten konkluderer, at uddannelsen ikke ruster de nyuddannede tilstrækkeligt til det socialpædagogiske område.** X

Faglighed på dagsordenen

Det er lykkedes at få sat socialpædagogisk faglighed på den lokalpolitiske dagsorden. Der er bl.a. oprettet en række uddannelsesstillinger på botilbud, og i flere kommuner oprettes målrettede meritpædagoghold på det sociale område. Finansieringen af merituddannelse af ufraglærte på botilbud er blevet skrevet direkte ind i flere kommunale budgetforlig for 2022. X

Aftryk på ti-årsplan for psykiatrien

På psykiatriområdet er det lykkedes at få sat solidt aftryk på regeringens ti-årsplan for psykiatrien. Det er blevet skrevet direkte ind i anbefalingerne, at socialpsykiatrien skal styrkes gennem et betydeligt uddannelses- og kompetenceløft. X

KAMPAGNE

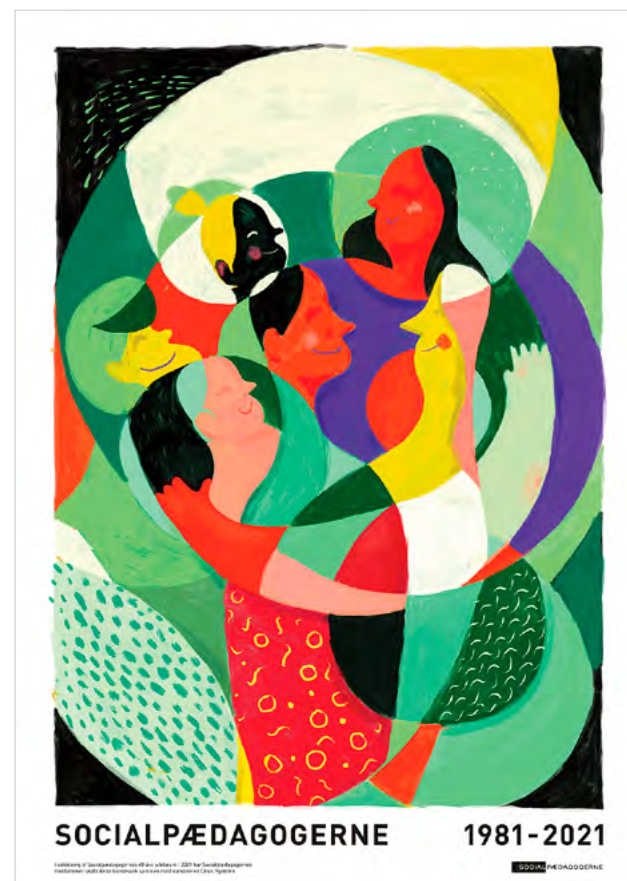
550.000 VISNINGER

Kampagnefilmen 'Faglighed forandrer liv' blev vist 550.000 gange på de sociale medier, da Socialpædagogerne op til kommunalvalget i 2021 gennem en film om Katrine og hendes mor forklarede, hvorfor det er nødvendigt med et uddannelseskursus. **Kampagnen involverede også 400 medlemmers fortællinger om, hvordan faglighed forandrer liv.** Fortællingerne blev integreret i et digitalt danmarkskort, som viser andelen af uddannede socialpædagoger i hver kommune. X



FOTO: ISAAC PRODUCTION

LOKALPOLITIK



MEDLEMMERNES JUBILÆUMSPLAKAT

Socialpædagogerne rundede sit 40-års jubilæum i 2021. I anledning af jubilæet skabte kunstneren Linus Nyström en jubilæumsplakat, der illustrerer den socialpædagogiske faglighed. **Mere end 11.000 medlemmer bidrog til skabelsen af værket.** X

500

medlemmer samlet om arbejdsmiljøet

På fagbevægelsens internationale arbejdsmiljødag – 28. april 2022 – samlede Socialpædagogerne et rekordstort antal tillidsvalgte og ledere til en stor arbejdsmiljøkonference med overskriften 'Sammen former vi det gode arbejdsmiljø'.

ARBEJDSSKADEREFORM

Politisk sejr:

ERSTATNING EFTER ARBEJDSSKADER

Socialpædagogerne har i ti år arbejdet for, at vores medlemmer ikke er nødsaget til at politianmelde eller stævne borgere, som har udsat dem for vold – alene for at sikre retten til fuld erstatning. **Indsatsen har nu båret frugt, idet beskæftigelsesministeren har sat sig i spidsen for at finde en løsning.** Som en del af arbejdsskaderenformen er der et konkret forslag fra regeringen, som skal gøre det lettere at opnå fuld erstatning, hvis man som medarbejder har været udsat for vold på jobbet. X

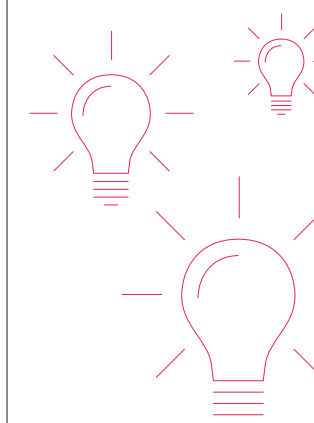
MEDLEMSINDDRAGELSE

Faglige frontløbere

Indsatsen Faglige Frontløbere er et nyt initiativ, hvor man som medlem kan deltage og engagere sig i Socialpædagogerne. Det er et tilbud til ikke-tillidsvalgte medlemmer, som allerede har været i berøring med Socialpædagogerne i forbindelse med 'Vi er Socialpædagogerne' og Fagpolitisk Uddannelse. **Formålet er at lytte, anerkende og med afsæt i den socialpædagogiske kernefaglighed tilbyde handlemuligheder til denne gruppe medlemmer.** Indtil videre har 88 medlemmer sagt ja til tilbuddet. X



MEDLEMSINITIATIV



10.000 kr. til medlemmernes gode idéer

Hovedbestyrelsen har besluttet at fortsætte Initiativpuljen, hvor medlemmer gennem en enkel ansøgningsprocedure kan søge op til 10.000 kr. til at gøre deres gode idé til virkelighed. **I alt har 152 medlemmer søgt om penge fra Initiativpuljen.** 89 har fået tilsagn om støtte for i alt 871.535 kr. X



FOTO: KEYSTONE/VALENTIN FLAURAUD

40 SOCIALPÆDAGOGER PÅ VERDENSKONGRES I SCHWEIZ

På AIEJI's verdenskongres deltog mere end 300 socialpædagoger fra hele verden – deriblandt mere end 40 fra Danmark, som bl.a. stod bag en række workshops om faglige emner. **På verdenskongressen blev Socialpædagogernes formand, Benny Andersen, genvalgt som præsident for endnu en fireårig periode**, ligesom det blev besluttet, at Socialpædagogerne skal være vært for en kommende verdenskongres i København. X

125.758.915 kr.

Så meget har de medlemmer, der har fået bistand af Socialpædagogernes Arbejdsskade-team i 2020, i alt fået i erstatning. **Det svarer til 873.326 kr. i gennemsnit pr. anerkendt arbejdsskade.** Antallet af arbejdsskadesager er stigende. I indeværende kongresperiode har vi fra 2020 til foråret 2022 oplevet en stigning i antallet af arbejdsskadesager på 25 pct.

I sager om vold eller trusler har vi bistået medlemmerne med at føre sager i Erstatnings-nævnet samt mod skadevolders og arbejdsgivers forsikringssselskab. I 2020 blev der her hentet erstatninger hjem for 5.622.516 kr. X

Udvikling af nye ledertalenter

Der mangler dygtige socialpædagogiske ledere. Derfor har Socialpædagogerne i samarbejde med Komponent udviklet et diplommodul om ledelse, der skal tilbydes socialpædagoger, som går med overvejelser om at gå ledervejen. Det nye diplommodul 'Mod på ledelse' ligger klar til medlemmerne i andet halvår 2022. X



Rekordhøj stemmeprocent til OK21

I lang tid var der stor tvivl om, hvad der skulle ske med OK21-forhandlingerne, da corona-situationen skabte stor usikkerhed om de økonomiske forudsætninger. Men forhandlingerne blev gennemført. Der blev indgået et treårigt forlig med sikring af reallønnen samt puljer til ligeløn, lavtløn, rekruttering, organisationsmidler og afkøb af pensionskarens. Der blev indgået aftaler om styrkede indsatser på senior-, arbejdsmiljø- og kompetenceområdet samt indførelse af en tryghedspulje på det regionale område. **Det lykkedes at opnå den højeste stemmeprocent nogensinde til en urafstemning med 56 pct. deltagelse.** Samlet stemte 88 pct. ja og 12 pct. nej til forliget. X

OneStopShop

indenfor produkter til mennesker med kognitive vanskeligheder



TIME TIME

Det visuelle ur - giver tidsfornemmelse og mindsker stress.

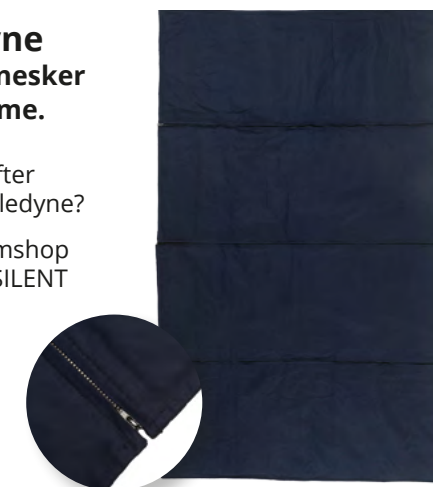
PERFEKT i børnehaven, indskolingen eller S.F.O'en.

Gør tiden visuel med Time Timer.

Kugledyne - syet af mennesker med autisme.

Leder du efter den bedste kugledyne?

Så er Spektrumshop Sansedyne® SILENT dit valg.



Vores uddannede personale hjælper gerne med valg af sansestimulerende hjælpemidler



Hos Spektrum finder du bøger og hjælpemidler til mennesker med kognitive vanskeligheder.

Vi sidder klar med professionel rådgivning og service af fagfolk.

Vi har et stort udvalg indenfor:

- Sansestimulering
- Visualisering
- Beklædning
- Kugledyner

- samt et bredt udvalg af bøger indenfor bl.a. Autisme, ADHD og udviklings-hæmning.



Se vores spændende kurser på www.spektrumshop.dk

SPEKTRUMSHOP
Quality in life

SpektrumShop ApS · Hjarbækvej 65 · 8831 Løgstrup · +45 7735 8786 · www.spektrumshop.dk

Tillid kræver tydelighed og troværdighed

Som socialkonsulent i BOAS Mentor har socialpædagog Charlotte Meyer et tæt samarbejde med Chris Fogh Axelsen, som har ADHD og autisme og derfor har brug for støtte til at få sin hverdag til at fungere

Charlotte Meyer, 52 år, social konsulent i BOAS Mentor på Frederiksberg, som tilbyder botilbud og individuelt tilpassede ydelser til unge og voksne, primært med autismspektrumforstyrrelse og/eller ADHD.

Chris Fogh Axelsen, 26 år, har været i BOAS Mentors regi i fem år. Har hoveddiagnosen ADHD og autisme og lider derudover af angst og katastrofetanker. Bor i egen lejlighed og har bl.a. Charlotte som kontaktperson.

» Charlotte:

Jeg er med hele vejen rundt i borgernes liv. Jeg er bisidder på jobcentret, er med til samtalerne hos sagsbehandlere eller forældresamtaler – og samarbejder med den unge om at få en hverdag til at fungere. Vi arbejder meget ud fra en struktureret pædagogisk tilgang. Jeg har derfor fokus på at skabe regelmæssighed og struktur og gøre Chris' hverdag mere overskuelig.

» Chris:

Det har altid været lidt op ad bakke i forhold til at få struktur ind i min hverdag, så det arbejder jeg med, så godt jeg kan. Jeg vil gerne have en normal døgnrytme, hvor jeg fx får taget min medicin om morgenen.

» Charlotte:

Chris og jeg har typisk aftaler om at ses et par gange om ugen alt efter behov. Og så er min rolle at hjælpe til i forhold til det, der er brug for, hvad end det så er praktiske opgaver, eller det mere handler om at hygge, spise noget mad sammen eller få købt ind.

» Chris:

Før jeg kom til BOAS, boede jeg på landet, så det var en stor omvæltning for mig. Jeg var ret frustreret i starten og følte mig overbebyrdet, og så reagerede jeg nogle gange voldsomt ved fx at slå mig selv i hovedet. Men Charlotte var god for mig, og hun blev jo ved med at komme tilbage.

» Charlotte:

Mine to yndlingsord er tydelighed og troværdighed. Hvis jeg skal have Chris' tillid, skal jeg tydeligt vise, at jeg er der, og at han kan stole på mig. Og selvom jeg har en masse teori og uddannelse med i bagagen, så er det allervigtigste, at jeg ser det enkelte menneske og glemmer diagnosen. At jeg husker, at det er Chris – og ikke en autist med ADHD.

» Chris:

Charlotte er nok en slags reserve- eller delemor for mig. Og den støtte, jeg får her i BOAS også fra de andre, jeg møder, er god. Jeg har aldrig følt, at jeg ikke må være her. Ude i byen siger jeg også gerne, at jeg giver BOAS 11 ud af 10!

» Charlotte:

Chris kan bruge mig til at ventilere og få vendt nogle af de ting, der måske er gået skævt – i stedet for at vende det indad.

» Chris:

Jeg har oplevet mange svigt, så jeg har nok udviklet et mønster med, at nu skubber jeg til folk, og så forlader de mig. Men inderst inde vil jeg jo ikke have, at de forlader mig. Og med Charlotte fandt jeg hurtigt ud af, at hun gad altså ikke at fucke af, selvom jeg bad hende om det.



Du kan møde
både Charlotte og Chris i podcasten 'Autisme på nært hold', hvor et panel diskuterer indsendte og aktuelle autismerelaterede dilemmaer.
Lyt med i din podcastapp.

SOCIALPÆDAGOERNE

Har du en særlig relation til en borger, kollega, din leder eller en anden i dit arbejdsliv, som du gerne vil fortælle om, så skriv til: nyhedsrum@sl.dk

HOLDÅND PÅ LOLLAND

Sagen kort

Landet over oplever socialpædagogiske arbejdspladser, at det er **svært at rekruttere uddannede socialpædagoger**. Det udfordrer både fagligheden og arbejdsmiljøet.

Men nogle steder har man succes med at fastholde og tiltrække socialpædagoger – med tiltag som **fleksible vagtplaner, stærke faglige fællesskaber** og mulighed for fuld tid.

Læs her, hvad tre arbejdspladser gør for at løse rekrutteringsudfordringerne, og få en forskers bud på, **hvad der skal til for at vende udviklingen**.

TEKST
MALENE
DREYER
///
FOTO
NILS
LUND
PEDERSEN

Rigtig mange arbejdspladser har svært ved at rekruttere socialpædagoger. Men i Nakskov har **Familiecenter Toftegård** knækket koden og tiltrækker socialpædagoger langvejsfra. Et højt niveau for både det kollegiale og faglige fællesskab gør arbejdspladsen attraktiv

I NAKSKOV på det alleryderste af Lolland ligger en arbejdsplads, som ingen problemer har med at tiltrække uddannede socialpædagoger. Tværtimod får Familiecenter Toftegård, som varetager alle udførende familiebehandlingsopgaver i Lolland Kommune, masser af kvalificerede ansøgere til ledige stillinger. I alt har Toftegård 75 ansatte fordelt på seks matrikler, og medarbejderne kommer langvejsfra – Køge, Amager og sågar Sverige – for at være en del af arbejdsfællesskabet.

Men hvad er det, de kan på Toftegård, som kan tiltrække og holde på personale med den rette faglighed?

Forenklet kan svaret koges ned til arbejdspladsens motto: 'Vi skal fløjte, når vi går på arbejde, og vi skal fløjte, når vi tager hjem.'

Sagt med andre ord er det gode arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives, har indflydelse og opfordres til at byde ind med kreative idéer, nøglen til at tiltrække fagligt dygtigt personale. Lone Nyeland, som er socialpædagog og tillidsrepræsentant, fortæller om et stærkt arbejdsmiljø, der skabes i fællesskab, og hvor alle skal bidrage med engagement og energi.

– Vi har som medarbejdere rigtig stor medbestemmelse, og vi får opbakning fra vores leder til langt

de fleste af de idéer, vi får. Men så skal vi også selv være klar til at tage ansvar og føre dem ud i livet, siger Lone Nyeland.

Engagement og ansvar

Et eksempel på, hvad der skaber arbejdsglæde og sammenhold, er den selvstyring, der ligger i, at medarbejderne har friheden til selv at tilrettelægge deres arbejdsuge i respekt for opgaveløsningen, fortæller leder på Familiecenter Toftegård Diana Leicht Christensen:

– Om man når sine 37 timer på fire eller fem dage, det tilrettelægger man under eget ansvar. Det

kræver stor selvstændighed at være her, og jeg som leder har en forventning om, at man tager ansvar. Til gengæld er der plads til at fejle, for man skal være i stand til at handle.

En anden vigtig grund til, at Toftegård er så attraktiv en ar-



Vi har som medarbejdere rigtig stor medbestemmelse, og vi får opbakning fra vores leder til langt de fleste af de idéer, vi får.

— Lone Nyeland, socialpædagog



Arbejdsglæde

'Alle kan noget – sammen kan vi det hele' lyder et af Familiecenter Toftegårds mottoer. Et motto, der understøttes af den uformelle, humoristiske og nærværende stemning, der kendetegner arbejdspladsen. Her ses fra venstre leder Diana Leicht Christensen og de to tillidsrepræsentanter, Lone Nyeland og Brian Hansen.

bejdsplads, er det høje faglige niveau, som danner en fælles rygrad for hele organisationen. Med næsten 100 pct. uddannet personale er den professionelle tilgang et fælles udgangspunkt.

For socialpædagog og tillidsrepræsentant Brian Hansen er netop fagligheden helt central, når han skal forklare, hvorfor hans kolleger skal være uddannede til det, de arbejder med:

– Det betyder alt. Vi har det samme sprog og de samme grundlæggende holdninger til det, vi gør. Vi har de rette kvalifikationer. Vi er uddannet til udvikling og til at tage de svære samtaler ud fra en faglig viden om, hvad det er, vi gør, og hvad målet er, siger han.

De nødvendige kompetencer

Den overordnede pædagogiske tilgang på Toftegård er neuroaffektiv pædagogik, og hele »»

huset kommer jævnligt afsted på uddannelse.

Men derudover udvikler Toftegård også selv de nødvendige kompetencer, når behovet opstår. Fx er flere medarbejdere også uddannet inden for Theraplay (relationsbaseret legeterapi, red.), småbørns-terapi og psykoterapi.

– Vi uddanner selv til de kompetencer, vi før har købt ude af huset. Fx har vi overtaget en opgave omkring spiseforstyrrelser. Jo flere kompetencer, vi har i huset, jo mere spændende er det at være her, fordi man så har mulighed for at udvikle sig fagligt og rokere rundt, siger Diana Leicht Christensen.

Netop muligheden for at udvikle sine kompetencer er med til at sikre, at man hele tiden bevarer den faglige gejst, fortæller Lone Nyeland:

– Selvom jeg har 25-års jubilæum, går jeg ikke i stå. Jeg bliver hele tiden sat i spil. Så ryger jeg på

en indsats med spiseforstyrrelser eller cutting, hvilket er med til at sikre, at jeg hele tiden er i udvikling og bliver fagligt udfordret.

Desuden arbejder man på Toftegård systematisk med forskellige faglige metoder som fx et skematisk feedback-system, der sikrer, at samtalerne med de unge evalueres løbende, så man leverer den indsats, den unge har behov for, ligesom alle medarbejdere får supervision hver sjette uge.

Og så er den faglige sparring en integreret del af kulturen.

– Vi kan altid gå til en kollega. Der er ikke langt til løsningerne. Vi deler ting. Det kan være hårdt at være ude blandt familierne, så vi sparrer meget med hinanden, fortæller Brian Hansen.

Faglig leder forstår opgaven
Medarbejderne kan også trække på deres leder, fordi hun har en



Kompetencer
– Vi har de rigtige ansatte. De kerer sig om deres borgere, kolleger og deres arbejde, siger Diana Leicht Christensen.

baggrund som socialpædagog og dermed en grundlæggende viden om og indsigt i den situation, medarbejderen står i.

– Jeg har en forståelse for, hvad det gør ved en medarbejder at stå ude hos et barn, der har det svært, eller en familie, der ikke har råd til at købe medicin. Og så er jeg god til at stille de rigtige spørgsmål, så vi sammen kan blive klogere på, hvad der skal ske derude, siger Diana Leicht Christensen.

Noget af det vigtigste i den faglige indsats på Toftegård er at sikre det rette match mellem barnet eller den unge og fagpersonen.

– Vi breder opgaven ud og inddrager hinanden. Vi skal alle tåle at blive spejlet, og vi skal sikre, at folk ikke bliver hængende i en opgave, man ikke lykkes med. Så hvis matchet ikke virker, bytter vi. Det, der betyder allermest for vores unge, er, at vi finder det bedste match så tidligt som muligt, siger lederen. ✕

BAGGRUND

MEDARBEJDERNE BETALER PRISEN

Problemerne med at rekruttere uddannede socialpædagoger er store. **Forsker i velfærdsstatens omsorgsarbejde kalder det 'sindssygt farligt' – også for medarbejderne.** Flere kommuner og arbejdspladser sætter alle sejl for at komme rekrutteringsproblemerne til livs, og nogle steder lykkes det at vende udviklingen

TEKST
LEA
HOLTZE

'BOTILBUD søger erfaren socialpædagog'. Sådan kan det lyde, når en arbejdsgiver forsøger at rekruttere en socialpædagog. Men i næsten tre ud af ti tilfælde er det ikke det, arbejdsgiveren får.

For tal fra juni 2022 fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) viser, at i 28 pct. af tilfæl-

dene, hvor man forsøger at rekruttere en socialpædagog, står lederen tilbage med en ubesat stilling eller må besætte den med en medarbejder uden de kvalifikationer, der søges. Det er en stigning på 15 procentpoint på to år.

Problemerne med at rekruttere socialpædagoger er ikke enestående, men går igen på tværs af ud-

dannede inden for velfærdsfagene. Og tallene kommer heller ikke bag på lektor og forskningsleder på RUC Jo Krøjer, der har forsket i velfærdsstatens omsorgsarbejde.

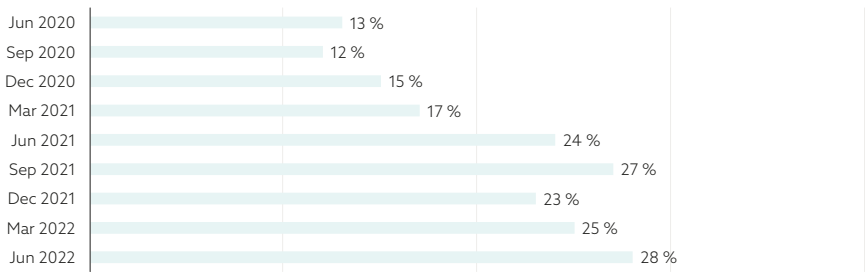
– Man har ladet stå til. Der har været en stærk optagethed af at drive velfærdsstaten omkostnings-effektivt. Til det formål har man lagt nogle ret påholdende økonomiske rammer for kommuner og alle andre, der driver vores velfærdsinstitutioner, siger hun.

Ansatte betaler prisen
Når rammerne strammer, er det ikke kun borgere og pårørende, der lider. Velfærdsstatens ansatte betaler også en høj pris, siger hun:

– Socialpædagoger er uddannet til at arbejde med mennesker, der har rigtig komplekse problemer, og de ser det som meningsfuldt at hjælpe nogen, der ellers ville være ilde stedt. Men rammerne for at udføre det virkelig komplekse arbejde er så pres-

Så mange rekrutteringer er forgæves (i pct.)

Knap tre ud af ti forsøg på at rekruttere en socialpædagog fejler. **Det er en stigning på 15 procentpoint på to år,** viser tal fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.



KILDE: STARS REKRUTTERINGSSURVEY. KONTAKTPERSONER I VIRKSOMHEDERS JOBOPSLAG BLIVER SPURGT TIL, OM DERES FØRSTESØG PÅ AT REKRUTTERE HAR VÆRET SUCCESFULDE ELLER FORGÆVES

sede, at man faktisk oplever, man ikke kan løse den opgave, man med sin faglighed ved, man bør. Det belaster arbejdsmiljøet ved at forringe meningsfuldheden i arbejdet. Det er sindssygt farligt, for så eroderes rekrutteringsgrundlaget, og det er præcis det, vi ser nu, siger Jo Krøjer.

En undersøgelse fra Socialpædagogerne viser, at mindre end halvdelen af de ansatte på sociale tilbud er uddannede socialpædagoger, og andelen er faldet – fra 53 pct. i 2015 til 48 pct. i 2020. Desuden har en tredjedel af de ansatte på sociale tilbud slet ingen relevant uddannelse.

For at vende den negative spiral peger Jo Krøjer bl.a. på behovet for at gøre uddannelsen bedre og mere attraktiv, at skabe bedre muligheder for efteruddannelse, at arbejde for at styrke arbejdsmiljøet og at tilføre ressourcer til området.

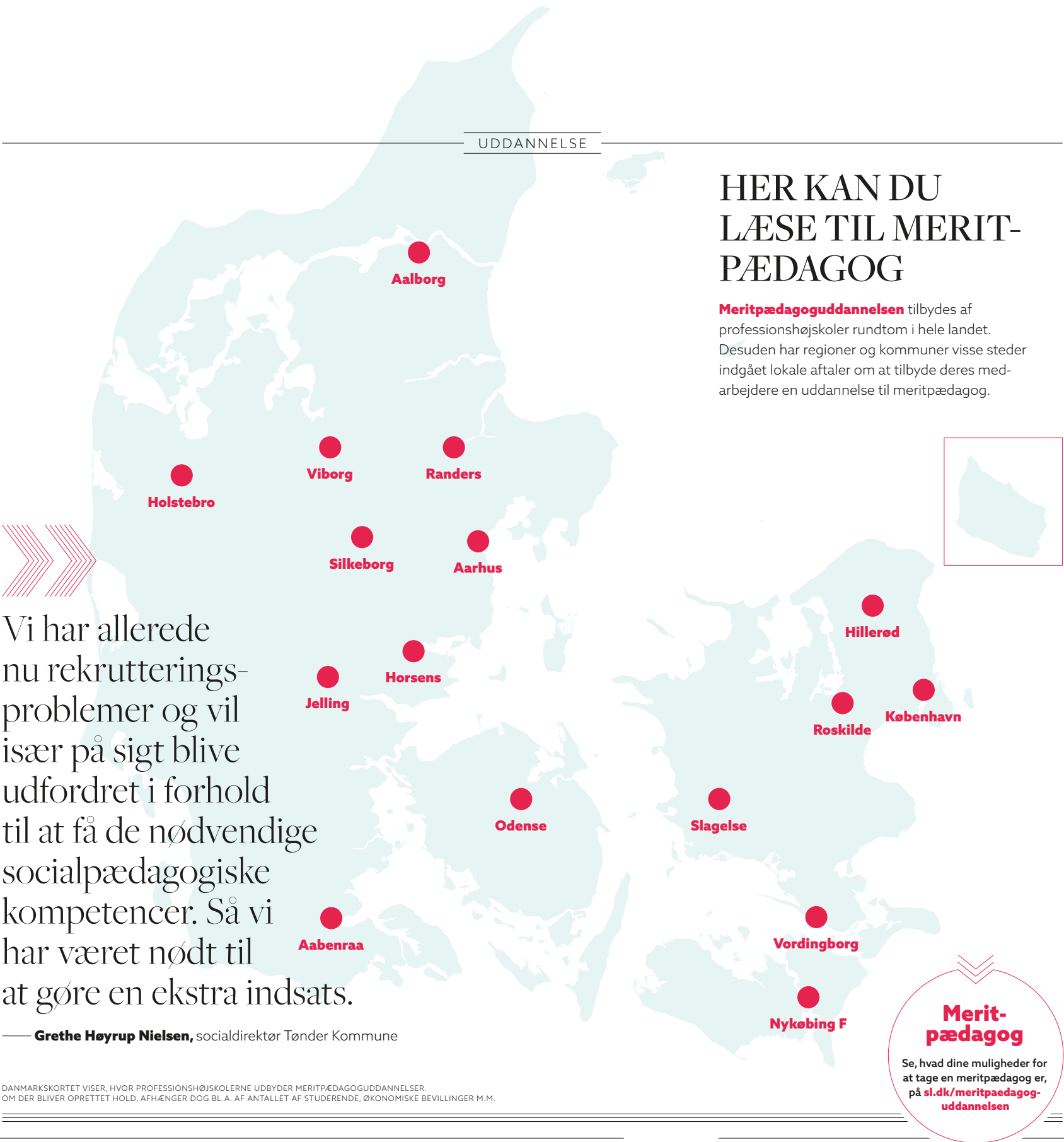
– Og så er løn også en faktor, siger hun.

Tre konkrete løsninger

I nogle kommuner er man lykkedes med at vende udviklingen. Det gælder fx Tårnby Kommune, hvor andelen af socialpædagoger er steget med 11 procentpoint siden 2018. Kommunen er lille med bare 56 årsværk inden for voksenområdet. Men bag tallene ligger ikke desto mindre en intens rekrutteringsindsats, fortæller Dorrit Bruun Olesen, der er leder af socialpsykiatrien i kommunen.

Da hun tiltrådte for godt to år siden, kom der kun få relevante ansøgninger, når en ny stilling blev slået op. Ansættelsesstrategien blev taget op i MED-udvalget. Det kom der tre konkrete tiltag ud af.

For det første blev stillingsopslagene skærpet, så der var en tydeligere beskrivelse af, hvad arbejdspladsen søgte. Helt grundlæggende



Vi har allerede nu rekrutteringsproblemer og vil især på sigt blive udfordret i forhold til at få de nødvendige socialpædagogiske kompetencer. Så vi har været nødt til at gøre en ekstra indsats.

— Grethe Høyrup Nielsen, socialdirektør Tønder Kommune

skulle en socialpædagog kunne genkende sin faglighed i det, der stod, fortæller Dorrit Bruun Olesen.

– Vi har en vare i form af et spændende job, og hvis vi ikke er skarpe på, hvad det er for en vare, kan vi heller ikke sælge den, siger hun.

For det andet forsøgte de at udvikle tilbuddet i forhold til de ansøgere, de gerne ville tiltrække. Derfor blev der etableret et ungeprojekt med fokus på rehabilitering, som socialpædagoger skulle være med til at starte op.

Og som det tredje tiltag søgte kommunen ikke længere kun erfarne socialpædagoger, men også nyuddannede. I samme ombæring blev der etableret et længere opstartsforløb og en mentorordning.

– Vi får ikke 200 ansøgninger som for ti år siden, men vi får hele tiden relevante ansøgere. Og så gør det os løbende kritiske over for vores arbejdsplads og vores faglighed, siger Dorrit Bruun Olesen.

Løn har betydning

Også Jammerbugt Kommune er lykkedes med at vende udviklingen. Her er de gået fra en andel af socialpædagoger på 38 pct. til en andel på 43 pct., så der i dag er 91 socialpædagoger ansat i kommunens sociale tilbud til voksne.

Udviklingen skyldes, at kommunen har valgt at hjemtage borgere til kommunal bostøtte fra private udbydere. Derfor er der ansat flere socialpædagoger i bostøtteteamet. Desuden har man særligt på ét af kommunens socialpsykiatriske tilbud erkendt behovet for socialpædagogisk faglighed – og gået fra slet ikke at have socialpædagoger ansat til i dag at have ni, fortæller fællestillidsrepræsentant Michael

Christoffersen, der selv arbejder inden for socialpsykiatrien i kommunen.

Han oplever begyndende udfordringer med at rekruttere til botilbudsområdet, men generelt volder det endnu ikke de helt store problemer at rekruttere socialpædagoger. Måske fordi han sammen med Socialpædagogerne Nordjylland har lavet en lønstrategi, der bl.a. sikrer nyuddannede og erfarne socialpædagoger en bedre løn, end man ser andre steder.

– Løn betyder da helt klart noget. Som yderkommune må vi gøre noget for at tiltrække folk, siger Michael Christoffersen.

Gør noget nu

Og sådan pibler lokale, kommunale og regionale rekrutteringstiltag frem landet over. I Tønder Kommune har man lagt en rekrutteringsstrategi, der bl.a. går ud på at brande pædagogfaget. Kommunen er desuden gået sammen med Socialpædagogerne Syddanmark og UC Syd om at tilbyde erfarne medarbejdere en meritpædagoguddannelse på deltid.

For at inspirere og motivere ufaglærte medarbejdere til uddannelse bliver de tilbudt et 16-dages kursusforløb med titlen 'På-Vej-Til'. Og så arbejder man på at oprette en helt ny socialpædagogisk pædagoguddannelse. Mantraet er: 'Vi er nødt til at gøre noget nu', fortæller socialdirektør i Tønder Kommune Grethe Høyrup Nielsen.

– Denne gruppe af borgere har nogle komplekse behov, som kræver socialpædagogisk faglighed. Vi har allerede nu rekrutteringsproblemer og vil især på sigt blive udfordret i forhold til at få de nødvendige socialpædagogiske kompetencer. Så vi har været nødt til at gøre en ekstra indsats, forklarer hun. ×

SOCIALPÆDAGOGERNES BUD:

SÅDAN KAN MAN ARBEJDE MED REKRUTTERING:

Styrk fagligheden med merit

Op mod en tredjedel af de ansatte på sociale tilbud har ikke en relevant uddannelse. **Vi foreslår, at man sikrer flere uddannede og højere faglighed ved at merituddanne nogle af de tusindvis af erfarne og engagerede kolleger.** Fx ved lokale samarbejder mellem arbejdspladser og uddannelsesinstitutioner.

Fokus på fastholdelse

For mange socialpædagoger forlader faget pga. rammer og vilkår for arbejdet. Det koster det enkelte menneske og samfundet dyrt. En del af løsningen er at **fokusere på løn og vilkår, arbejdsmiljø, kompetenceudvikling og gode seniorordninger.**

Fra deltid til fuldtid

En del socialpædagoger ønsker at gå fra deltid til fuldtid, men har i dag ikke mulighed for det. **Understøttelse af mulighederne for at arbejde fuldtid og fuldtidsansættelse for nyuddannede** kan bidrage med mange socialpædagogiske timer. Det kan samtidig styrke tilknytningen til arbejdspladsen og give tid til faglig sparring.

Opret uddannelsesstillinger

Alt for mange nyuddannede rammes af praksischock og vender i døren. **Landsbyen Sølund tilbyder et forløb på fire måneder med løn, hvor nyuddannede veksler mellem undervisning, arbejde og supervision for at sikre den rette specialiserede viden.** Det er paradoksalt, at man må uddanne folk, i det øjeblik de er færdige med deres uddannelse. Men det kan være nødvendigt med uddannelsesstillinger, indtil uddannelsen til socialpædagog bliver styrket.

En styrket specialisering

Optaget på pædagoguddannelsen falder. En styrket uddannelse vil være mere attraktiv og dermed øge antallet af ansøgere. **Vi foreslår bl.a. en markant styrkelse af den social- og specialpædagogiske specialisering** med mere plads til fordybelse, flere undervisningstimer og bedre sammenhæng mellem teori og praksis.



Økonomi
Kristina Tooming måtte tidligere bi-jobbe, fordi timerne og dermed lønnen ikke slog til.

ARBEJDSSTID

VI TILBYDER FOLK FLERE TIMER

Medarbejdere søgte væk eller bijobbede for at supplere lønnen. Og når der var en stilling ledig, kom der ingen ansøgninger. Det problem har de på **Boenhed Bosager** forsøgt at løse ved at sætte medarbejdere, der ønskede det, op i tid – og har på den måde gjort jobbet mere attraktivt

TEKST
LEA
HOLTZE
///
FOTO
NILS
LUND
PEDERSEN

KRISTINA TOOMING var egentlig rigtig glad for sit arbejde på Boenhed Bosager i Sønderborg Kommune. Men pengene rakte ikke. Så ved siden af sin 30-timers stilling tog hun fire nattevagter om måneden på et anbringelsessted i Flensborg.

– Det var hårdt. Og jeg var mere træt, når jeg kom til Bosager, fortæller hun.

Til sidst søgte hun væk og fik da også tilbudt en anden stilling.

– Jeg havde jo brug for pengene. Men jeg endte faktisk med at takke nej, for jeg er jo glad for at arbejde her, siger Kristina Tooming.

Hun var ikke den eneste, der enten måtte bijobbe eller helt søge væk. Og samtidig havde bostedets leder, Steen Boris Hansen, svært ved at rekruttere socialpædagoger til ledige stillinger. Det gik ud over den faglige kvalitet, fortæller han.

– Her bor 42 borgere med betydeligt nedsat funktionsevne, et stigende plejebestand og nogle gange også psykiatriske problemstillinger. Så det kræver virkelig en socialpædagogisk indsats. Men til sidst var der ingen socialpædagoger i ansøgningsbunken, så vi måtte besætte med pædagogiske assistenter og en del ufaglærte, fortæller han.

Erstatter vikarer
Men hvorfor søger folk væk? Og hvordan kan vi skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor flere har lyst til at arbejde? Det spurgte Steen Boris Hansen, stedets TR og AMR sig selv og hinanden om.

En lokal analyse viste, at time-tallet spillede en stor rolle. Et time-tal, der er blevet reduceret i forbindelse med budgettilpasninger gennem en årrække.



Faglighed
Efter at Kristina Tooming er kommet op i tid, har hun fået bedre tid til kerneopgaven og mere nærvær med borgerne.



Medarbejderne blev derfor spurgt, om de ville op i tid. 14 af dem, dvs. en fjerdedel af medarbejderne, svarede, at det ville de gerne. De blev samtidig spurgt, hvor mange timer de ønskede at arbejde. Og modellen blev at sætte dem op fra 30 til 35 timer.

Det er ikke ekstra timer til huset, men timer, hvor vi ellers ville have sat vikar på. Det kræver noget særligt af vores planlægger, og en af præmisserne er, at man skal være villig til at tage timer i et andet hus.

— **Steen Boris Hansen**, leder af Boenhed Bosager

De ekstra timer bliver nu brugt som såkaldte 'puljetimer' til at dække ind, når en kollega fx er syg, på kursus eller holder fri.

– Så det er ikke ekstra timer til huset, men timer, hvor vi ellers ville have sat vikar på. Det kræver noget særligt af vores planlægger, og en af præmisserne er, at man skal være villig til at tage timer i et andet hus. I praksis viser det sig dog, at langt de fleste kan afvikles i eget hus, fortæller Steen Boris Hansen.

Tid til nærvær

Når Bosager i dag slår en stilling op, står der, at det er valgfrit, om

man vil arbejde 30 eller 35 timer. Projektet faldt endeligt på plads lige før sommerferien, og det er endnu for tidligt at se effekten i forhold til rekruttering.

– Men jeg har mere tilfredse medarbejdere, det er der ingen tvivl om, siger Steen Boris Hansen.

En af dem er Kristina Tooming.

– Jeg har bedre tid til kerneopgaven og overblik over, hvad der sker i huset. Og tid og rum til at tale med kollegerne. Det betyder, at jeg bedre kan hjælpe borgerne, når de har det svært, og jeg oplever mere nærvær med dem, siger hun. ×



Inddragelse
Lyt til medarbejderne, når der skal findes lokale løsninger på rekrutteringsproblemerne, lyder rådet fra leder Steen Boris Hansen.

Vidste du, at ...

Socialpædagogernes jobkonsulenter har et indgående kendskab til det socialpædagogiske arbejdsmarked – og de servicerer også arbejdspladserne. I kan fx få hjælp til at skaffe kvalificerede vikarer eller finde afløsere.

Læs mere om det gode tilbud på sl.dk/a-kasse/socialpaedagogernes-jobformidling

FLEKSIBILITET

VÆLG SELV DINE VAGTER

Hos botilbuddet **Spurvetoften** har en fleksibel vagtplan, der tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders ønsker, været løsningen på at tiltrække uddannede socialpædagoger. Erfaringen er, at man ved at involvere medarbejderne opnår større tillid, fleksibilitet og arbejdsglæde

TEKST
MALENE
DREYER

DØGNOMRÅDET kræver i sagens natur en bemanding, der rækker ud over den klassiske 8 til 16-arbejdstid. Men at skulle arbejde aften, weekend og nat passer langtfra alle, og derfor gør de skæve arbejdstider det svært at rekruttere personale til døgnområdet i en tid, hvor der er mange andre jobmuligheder.

På Spurvetoften, et botilbud for voksne med autisme og udviklingshæmning i Vejle Kommune, har de valgt at gå nye veje for at kunne imødekomme personalets ønsker til en mere fleksibel arbejdstid.

– Vi har gjort op med rigid tankegang om, at man kun kan have én type vagtplan. De unge, vi får ud i dag, har andre krav til arbejdslivet, og det har vi et ansvar for at imødekomme. Derfor ansatte vi en arbejdstidsplanlægger, siger Lotte Vittrup, leder på Spurvetoften.

Med udgangspunkt i, hvad medarbejderne hver især bedst kunne tænke sig, jonglerer Spurvetoftens

arbejdstidsplanlægger nu vagtplanen på plads. Og det viser sig, at man sagtens kan sætte vagtplanen fri uden at mangle bemanding i weekenden.

– Det er meget forskelligt, hvad folk vil. Børnefamilier vil helst arbejde dag, mens sådan en som mig har ønsket aftenvagter, fordi jeg har en hobby, jeg gerne vil have plads til i dagtimerne. Nogle har ønsket kun at arbejde hver tredje weekend, andre ønsker lørdage frem for søndage osv., siger Anette Valentin Larsen, socialpædagog og tillidsrepræsentant på Spurvetoften.

Spiller ind på arbejdsglæden

Så godt som alle medarbejderne har fået opfyldt deres ønsker til vagtplanen. Og når man imødekommer medarbejdernes ønsker til, hvordan arbejdsliv og fritidsliv kan hænge sammen, spiller det ind på arbejdsglæden og dermed også på muligheden for både at tiltrække nye medarbejdere – og

frisætte potentialer, der gør, at de vælger at blive på arbejdspladsen.

– Vores oplevelse er, at når du vælger at involvere medarbejderne, så afføder det fleksibilitet. Vagtplanen kan gå op, fordi tilliden er blevet mødt med velvilje fra personalets side. Alle har givet og taget lidt. Vi har bredt det ud, fordi nogle fx ville arbejde med andre borgere – og så har alle fået det, de gerne ville, siger Lotte Vittrup, som tilføjer, at medinddragelsen i vagtplanlægningen også har skabt tillid og gensidig rummelighed på arbejdspladsen.

Visheden betyder noget

Men det er ikke kun valgmulighederne, der er eftertragtet blandt personalet. Det er i høj grad også visheden om, hvornår man skal på arbejde, og hvornår man kan regne med at holde fri.

– Før var det et problem, at man aldrig vidste, hvornår man skulle på arbejde, eller om ens fridøgn fx blev inddraget, siger Anette Valentin Larsen, som suppleres af sin leder:

– Man skal aldrig underkende, hvor vigtig en arbejdsplan er. Uvisshed om, hvorvidt man bliver kaldt på arbejde i utide, skaber frustrationer hos medarbejderne og får også ægtefællen til at knurre. Derfor vidste jeg, at jeg var forpligtet til at gøre noget ved det, siger Lotte Vittrup.

Også på andre fronter kan det mærkes, at medinddragelsen har haft en positiv effekt.

– Der kom ro på, da vi fik vores egen planlægger. Den fleksible arbejdsplan afføder højere kvalitet af det faglige arbejde. Vi har fået et godt arbejdsmiljø, der er overskud igen og en lyst til at arbejde, siger Lotte Vittrup. ×

Botilbuddet Kloden – Socialpædagogen nr. 5, 2021

Arbejdet på Kloden forudsætter dyb specialisering. Her bor 25 voksne borgere med medfødt døvblindhed – og den socialpædagogiske indsats er fokuseret på at give borgere med dobbelt sansetab optimale muligheder for kommunikation og orientering. Alle nye medarbejdere, fastansatte som vikarer, undervises i både visuelt og taktilt tegnsprog. – Vi er deres øjne og ører, derfor skal vi kunne oversætte verden for dem, siger socialpædagog Dorthe Overgaard Pedersen.



Esbjerg Krisecenter – Socialpædagogen nr. 6, 2022

Når mor tager på krisecenter, flytter børnene med. På Esbjerg Krisecenter bruger børnene formiddagen i 'Friklubben', hvor socialpædagogerne 'låner' ud af deres nervesystem og hjælper børnene med at sætte ansigt og ord på deres følelser. Når børnene mærker uro i kroppen eller har svært ved at sove, kan en vejtrækningsøvelse være en måde at genfinde roen. Derfor lærer Heidi Juhl dem at trække vejret ind, som om de dufter til noget dejligt, mens deres øjne vandrer op langs en finger – og puste ud, som om de puster sæbebobler, mens deres øjne vandrer ned igen og videre til den næste finger.



Sådan gør vores faglighed en forskel

Hver eneste dag bruger socialpædagoger deres faglighed til at løfte livskvaliteten hos udsatte børn, unge og voksne og mennesker med handicap og psykiske lidelser. Det har vi i fagbladet dokumenteret igen og igen med fotoreportager fra mange forskellige arbejdspladser – og her får du et udpluk af de gode eksempler på, hvordan faglighed forandrer liv

TEKST TINA LØVBOM PETERSEN

Ungdomsuddannelsescenter Maglemosen – Socialpædagogen nr. 5, 2022

En gang om ugen går en håndfuld elever fra Ungdomsuddannelsescenter Maglemosen til ridning i Ballerup Rideklub. Timen på hesteryg pirrer sanserne, styrker motorikken og øger selvværdet. Og så giver det de unge en mulighed for – trods deres handicap – at udleve en sport og fritidsinteresse ligesom alle andre unge. Eleverne har deres faste heste – det skaber tryghed og genkendelighed. Julie, som sidder i kørestol, får oplevelsen af frihed og bevægelighed, når hun kommer op på hesten.



FOTO: KASPER LØFTGAARD

Glostrup Observations- og Behandlingshjem – Socialpædagogen nr. 2, 2020

Barnets tarv er altid det helt centrale på Glostrup Observations- og Behandlingshjem. Her udredes børn, som er fjernet akut fra hjemmet pga. massivt omsorgssvigt – og forældreevnen afklares i udsatte familier.

– Vi overdriver vores måde at kommunikere på med kropssprog og mimik – og laver fx titte bøj og kildelege, der stimulerer børnenes sanser. De skal røres ved og ses mest muligt. Børnene kommer hertil med et kæmpe tomrum. De mangler nærvær, samvær og tryghed. Men på kort tid får vi lagt fundamentet til, at børnene føler sig trygge, at de viser deres følelser og bliver i stand til at udvikle sig, siger socialpædagog Charlotte Madum.



FOTO: KASPER LØFTGAARD

Børnehusene Stjernen – Socialpædagogen nr. 7, 2020

Der skrues op og ned for alle sanser i Børnehusene Stjernen. Synet, hørelsen og følesansen stimuleres med udendørs musikinstrumenter, en særlig sansetunnel – og legeredskaber, der udfordrer balancen. Hver en aktivitet bruges bevidst for at hjælpe det enkelte barn til at udvikle sig. – Børnene har jo vidt forskellige behov. Nogle har brug for at blive hjulpet til at finde ro – andre har brug for at blive vækket, hvis de fx er døvblinde og har en tendens til at falde helt ind i deres egen verden. Her er vores sansetunnel fuld af muligheder, siger socialpædagog Brigitt Borg.



FOTO: NILS LUND PEDERSEN



FOTO: SOFIA BUSK

Lindevang

– Socialpædagogen nr. 2, 2022

På det socialpsykiatriske botilbud Lindevang i Helsingør består kerneopgaven i at skabe en meningsfuld hverdag for beboerne – med udgangspunkt i beboernes egne ønsker. Bostøtte og socialpædagog Pernille Stilling, der her følges med beboer Mikael Ringe, fortæller, at udgangspunktet for det socialpædagogiske arbejde altid er beboerens egne drømme og håb. – Men lige når de kommer, går vi selvfølgelig ikke bare i kødet på dem og siger: Goddaw du, hvad er dine drømme og håb? Vi bygger langsomt relationen op gennem uforpligtende samvær som fx en gåtur til Rema, siger hun.



FOTO: SOFIA BUSK

Botilbuddet Kamager – Socialpædagogen nr. 6, 2020

Alle mennesker har behov for at blive rørt ved. På Botilbuddet Kamager bruger socialpædagoger deres faglighed til at give sårbare mennesker den omsorg, nærhed og kropskontakt, de har brug for. Her er socialpædagog Susan Buchard i gang med en af de faste aftenrutiner. En borger, som er spastisk og har mange smerter i sin krop, får hver aften massage, før han skal sove. – Den tætte en-til-en kontakt giver ham mere ro, end vi nogensinde har oplevet. Han falder til ro – og berøringerne hjælper ham til at mærke sin krop, fortæller hun.



FOTO: SOFIA BUSK

Job-, Aktivitets- og Kompetencecenteret (JAC)

– Socialpædagogen nr. 11, 2021

Mest mulig indflydelse på sit eget liv – det er målet på JAC. Med digitale assistenter, talecomputere m.m. får mennesker, som har svært ved at tale, en stemme. Teknologien giver mennesker med handicap mulighed for at gribe taktstokken over deres eget liv. Som her, hvor Nikita ringer til socialpædagog Thilde Bøg Thorsklint via FaceTime og fortæller, at hun nu er ankommet til parkeringspladsen, og at personalet godt kan komme ned og tage imod hende.

VIL DU HJÆLPE UNGE?



BLIV FRIVILLIG

Og tal med dem, der har brug for nogen at tale med.

Læs mere på headspace.dk

headspace
– nogen at tale med

Se alle rabatterne på pluskort.dk

PlusBrændstof.

Spar 20-25 øre pr. liter benzin eller diesel, når du betaler med et PlusKort Shell Card

20-25 øre/l



PlusBillån.

Få 1.000 kr. i rabat på dit billån hos AL Finans. Er du samtidig kunde i Arbejdernes Landsbank, får du en samlet rabat på 3.500 kr.

1.000 kr.
al finans



Scan QR-koden og få dit PlusKort på mobilen med det samme.

PlusBil.

Kør forbi Quickpoint, når bilen skal på værksted. Hos Quickpoint får du korte ventetider og god service til lave priser.

10 %
Quickpoint
K.W. BRUN

PlusTaxi.

Få 10 % rabat på alle taxiture, når du bruger Dantaxi-appen. Det er både nemt og hurtigt - og så har du altid næsten 2.000 taxier direkte i lommen.

10 %
T Dantaxi

PlusBil.

Få serviceet din bil hos Euromaster, og få rabat på dæk, autoservice, fælg og autotilbehør med PlusKort.

10 %
EUROMASTER
Dæk & Autoservice

PlusMiljø.

Med GreenMobility har du adgang til elbiler i København og Aarhus, som du lejer med et enkelt swipe i en app.

10 %
GreenMobility
DIN BY. DIN BIL

SOCIALPÆDAGOGERNE

PlusKort.

Der tages forbehold for trykfejl og ændrede rabattaler. Læs vilkår og betingelser for rabattalerne på pluskort.dk

KALENDER



Efteruddannelse i Integrativ Neuropædagogik

Efteruddannelsen i integrativ neuropædagogik giver dig indsigt i komplekse problemstillinger i arbejdet med mennesker med intellektuel funktionsnedsættelse (betegnelsen iht. ICD11). Du har mulighed for at præge din efteruddannelse gennem valget af valgmoduler, så du efter endt uddannelse er målrettet den målgruppe, du arbejder med i praksis.

Grundmoduler: Neuropædagogik, følelsesmæssig udvikling, sanseintegration, kognitive processer og sociale kompetencer, konfliktforebyggelse.

Valgmoduler: Demens, autisme, livshistorie, kommunikationsredskaber og metoder.

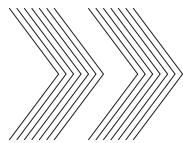
Næste hold starter til januar 2023. Læs mere og tilmeld dig på www.viss.dk

Følg VISS på Sociale medier

[in](#) [f](#)

VISS

Følg VISS på Sociale medier



Det har givet mig et kæmpe fagligt løft

TEKST LOUISE GRAAE CHRISTENSEN /// FOTO NILS LUND PEDERSEN



Hvorfor skulle der ske noget nyt i dit arbejdsliv?

I 2020 valgte jeg at søge videre fra et job som afdelingskoordinator på et botilbud til en stilling som pædagog og teamkoordinator i et aktivitetstilbud. Jeg var begyndt at føle mig lidt som skrivebordspædagog og ville tættere på borgerne. Men jeg trivedes ikke på den arbejdsplads, og derfor valgte jeg at søge en stilling som pædagogfaglig koordinator på Sydbo, et bo- og aktivitetstilbud for voksne mennesker med varig nedsat fysisk og psykisk funktionsnedsættelse. Jobbet fangede mig, fordi stillingen er en kombination af administration og praksis.

Hvad fik dig til at træffe beslutningen om at videreuddanne dig?

Allerede til jobsamtalen på Sydbo blev jeg spurgt, om jeg ville tage en uddannelse i integrativ neuropædagogik sideløbende med jobbet, og jeg sagde ja med det samme. Jeg følte mig bæret over at få den mulighed, og tilliden gav mig et boost og lyst til at give den en ekstra skalle. Da jeg så gik hjem og læste mere om uddannelsens indhold, gik det hele bare op i en højere enhed. Med den integrative neuropædagogik handler det om at komme hele vejen rundt om den enkelte borger, og det vandt genklang hos mig.

Hvad har det givet dig at tage uddannelsen?

Det har givet mig et kæmpe fagligt løft, og jeg har fået et mere nuanceret syn på mit arbejde. Jeg er ikke lige så hurtig til at finde et facit som tidligere, men har fået en nysgerrig tilgang til opgaveløsningen, hvor jeg i højere grad end før inddrager borgeren selv og personalet, så vi sammen



Susanne Engmose Markussen
55 år

2021
Pædagogfaglig koordinator på Bo- og aktivitetstilbuddet Sydbo

2020
Socialpædagog og teamkoordinator på Grønnemoseværkstederne

2014
Afdelingskoordinator med fagligt ansvar på botilbuddet Ryttervej

2011
Uddannet socialpædagog på merituddannelsen og ansat som socialpædagog på botilbuddet Ryttervej

1995
Dagplejer

1991
Uddannet teknisk assistent med speciale i produktionsplanlægning

kan nå frem til det bedste resultat. Der er sjældent kun én sandhed, men mange faktorer, der spiller ind, og det er netop det, den integrative neuropædagogik handler om. Undervejs i studiet fik jeg nogle ahaoplevelser og kunne fx tænke: 'Gud, så er det jo derfor, borgeren agerer, som hun gør.'

Hvad har din videreuddannelse givet arbejdspladsen?

Jeg synes, at pædagogfaget kan blive lidt for præget af synsninger og holdninger. Det oplever jeg, at der bliver ryddet op i, når man arbejder inden for en faglig ramme med et fælles sprog. Jeg har løbende delt det, jeg har lært på uddannelsen, med mine kolleger på møder, hvor jeg har præsenteret nye begreber, vi kunne tale ud fra. Og jeg har kunnet levere det med troværdighed, fordi uddannelsen har givet mig en ekstra faglig ballast. Mine kolleger kommer ofte og sparrer med mig om både teoretiske og lavpraktiske ting i hverdagen, så vi kan bruge den nye viden til at tilrettelægge konkrete tilgange til de forskellige borgere.

Hvad er dit råd til andre?

Jeg vil 100 pct. opfordre andre til at tage en videreuddannelse – også selvom det er samtidig med et nyt job. Der sker noget med en professionelt, når man holder gryden i kog. Hvis jeg blev ved med at gentage mig selv over for de andre medarbejdere, ville jeg blive utroværdig, så jeg skal udvikle mig fagligt løbende. Jeg har selv fået så meget blod på tanden, at jeg også gerne vil dygtiggøre mig inden for andre områder, så jeg håber at kunne videreuddanne mig fremadrettet også. ×

Socialpædagog **Pædagogfaglig koordinator**

Ny uddannelse og nyt job på samme tid. Det var, hvad der skete i Susanne Engmose Markussens arbejdsliv sidste år. Nu bruger hun den viden, hun har erhvervet med uddannelsen i integrativ neuropædagogik, i sit nye job som pædagogfaglig koordinator.

Job- og karriererådgivningen tilbyder gode råd og sparring til dig, der overvejer at skifte spor.

Ring mandag kl. 14 til 17 på **7248 6060**

eller bestil tid til en samtale på **7248 6000**





FOTO: TOR BIRK TRADS

Marianne Trolle er ansat som socialpædagog i Landsbyen Sølund i Skanderborg Kommune, hvor hun er mentor for nyuddannede pædagoger i uddannelsesstillinger.

Mit faglige fokus

JEG BYGGER ET STILLADS OP OM DE NYUDDANNEDE

Hvad er dit faglige fokus?

Jeg er mentor for en nyansat socialpædagog, der er uddannet for relativt kort tid siden. Han er ansat i en uddannelsesstilling, hvor han får undervisning, supervision og altså også sparring med en mentor. Mit faglige fokus er at bygge et stillads op omkring min mentee, så han får den selvtillid, han har brug for.

Hvorfor er det et vigtigt fokus at have?

Den socialpædagog, jeg er mentor for, er en stille, lidt indadvendt fyr, men han har et kæmpe fagligt potentiale. Jeg skal bygge et fundament op omkring ham, så han kan frigive energi til sin opgave som pædagog i stedet for at bruge energi på hele tiden at tænke over, om han er god nok. Samtidig er den støtte, jeg giver, med til at fastholde ham i jobbet, fordi han får en faglig ballast fra start.

Hvordan motiverer du din mentee bedst muligt?

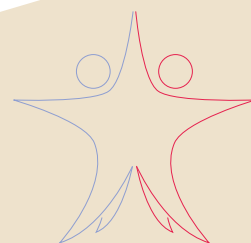
Jeg tager udgangspunkt i min mentees forcer og gør det tydeligt for ham, hvordan han kan bruge dem. Vi har kolleger, der har fuld fart på, men vi har også brug for kolleger i den anden grøft, der er rolige og kan være i væren. Det kan min mentee. Vi har arbejdet meget på, at han anerkender sig selv for det arbejde, han gør, for han udfører et rigtig fint pædagogisk arbejde.

Læs det fulde interview på sl.dk/fagligtfokus

Hørt!

Socialpædagoger ser mennesket og tænker: Hvilke ressourcer er der, og hvordan kan borgeren blive aktør i sin egen forandring? I prøver jer frem, observerer og reflekterer undervejs. I arbejder med den største omsorg og former tålmodigt mange små skridt. Brug jeres team af kolleger for ikke at brænde ud. Det er jeres refleksionsrum og giver en kollektiv tænkning og pluralitet i jeres socialpædagogiske tilgang.

— **Bertrand Ravon**, professor i sociologi, i sit oplæg på AIEJI's verdenskongres for socialpædagoger



Eftertanke



For første gang har jeg oplevet, at jeg lykkes med ting, fordi Cecilia hjælper mig med at skabe ro og struktur i mit liv. For hvis ikke jeg har det, ramler jeg ind i konflikter hele tiden. Så vælter jeg ligesom cyklen uden støtteben. Nu kan jeg fx passe et fuldtidsarbejde. Det er en kæmpe succes for mig, og det er så fedt at opleve, at jeg udvikler mig.

— **Sagt i Politiken af Anne**, som lider af ADHD, og som har indstillet sin kontaktperson, socialpædagog Cecilia B. Andersen, til Politikens Pædagogpris