

# Et sanseindtryk ad gangen

På Botilbuddet Lyngdal har de helt klare retningslinjer for Annabels gåture – det er en del af deres low arousal-pædagogik

01/2012

6. JANUAR

ISSN 0105-5399

**Ansvarshavende**Forbundsformand  
Benny Andersen**Redaktion**Jens Nielsen (redaktør), jni@sl.dk  
Kurt Ladefoged, kl@sl.dk  
Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk  
Maria Rørbæk, mrk@sl.dk  
Steven Leweson (layout), stl@sl.dk

Prik, 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 [www.socialpaedagogen.dk/arkiv](http://www.socialpaedagogen.dk/arkiv)

**Adresse**

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

**Annoncer**

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

**Kommende deadlines**

Deadline for læserbreve og stillingsannoncer til 02/12, der udkommer den 20. januar, er mandag den 9. januar kl. 12.  
Deadline for stillingsannoncer til 03/12 er den 23. januar kl. 12.  
For tekstsannonce er deadline til 03/12 onsdag den 18. januar.

Redaktionen af 01/12 er afsluttet den 23.12.2011

**Abonnement**

Abonnementspris 2012:  
922,00 kr. inkl. moms (26 numre)  
Løssalg: 41,00 kr. + porto

**Oplag**

42.081 i perioden  
01.07.10-30.06.11

**Tryk og produktion**

Datagraf Auning AS

**Forsidefoto**

Søren Kjeldgaard



Medlem af  
Danske  
Specialmedier

## KOMMENTAR

Hvis alle trækker mod discountforbundene, hvem skal så varetage socialpædagogernes interesser?

# Lad os styrke vores fællesskab

Af Kaj Skov Frederiksen  
Forbundskasserer



FOTO: RICKY JOHN MOLLOY

Der er ingen tvivl om, at Danmarks økonomiske udfordringer er store. Og at mange menneskers hverdag påvirkes af, at både private og offentlige virksomheder sætter økonomien i bakgear. Aldrig har så mange socialpædagoger mistet deres job på så kort tid, som i 2011. Så det er svære tider.

Krisetider gør ikke fagforeninger overflødige – tværtimod. Der er for alvor brug for stærke organisationer, som kan støtte medlemmerne både individuelt og kollektivt, og som kan påvirke den politiske og økonomiske dagsorden i Danmark. Men i øjeblikket er der bevægelser i gang, som svækker fagbevægelsen. Her tænker jeg på, at der er et stigende antal lønmodtagere, der forlader de overenskomstbærende fagforeninger til fordel for discountforbundene, fordi de synes, det er for dyrt at være medlem.

Arbejdsmarkedsforskere har i flere undersøgelser påvist, at professionsforbundene i den offentlige sektor har langt bedre fat i medlemmerne end de store forbund, der fortrinsvis organiserer på det private arbejdsmarked. Men også hos Socialpædagogerne mærker vi, at den almindelige krisebevidsthed får nogle medlemmer til at søge billigere alternativer. Det, mange bare glemmer, er, at der er en grund til prisforskellen. Hvis alle trækker mod discountforbundene, hvem skal så varetage socialpædagogernes interesser? Hvem skal tage sig af vores overenskomster og lokalforhandlinger, af vores socialpædagogiske faglighed, af vores indsats for samfundets svageste? Af alt det, der gør Socialpædagogerne til et stærkt professionsforbund?

I uge 4 og 5 sætter Socialpædagogerne for femte år i træk igen arbejdspladsbesøg på dagsordenen. I disse to uger rydder vi kalenderne for møder, og kommer ud til arbejdspladser over hele landet. Det gør vi for at styrke dialogen med jer og med potentielle medlemmer, og for at vi i fællesskab kan drøfte visioner og handlemuligheder for de forhold, som presser det socialpædagogiske område. Vi vil gerne møde områdets mange dygtige medarbejdere, som hver dag yder en betydningsfuld indsats for mennesker med særlige behov. Og vi vil gerne drøfte, hvordan vi kan styrke vores faglige fællesskaber.

Som medlem af Socialpædagogerne kan du selv være med til at styrke fællesskabet. Endnu er det de få, der har valgt discountforbundene. Men der er mange kolleger, som er medlem af andre fagforeninger, og som ikke har fået skiftet over til Socialpædagogerne, da de skiftede arbejdsområde. Måske er det nogle af dine kolleger, der er med i en anden fagforening. Dem bør vi invitere over i vores faglige fællesskab. Du kan styrke fællesskabet ved at åbne dialogen på din arbejdsplads. Hvis du gerne vil have Socialpædagogerne med i dialogen, så book os til et besøg ved at kontakte din kreds.

## INDHOLD



FOTO: SØREN KJELDGAARD

04

**04 LOW AROUSAL-PÆDAGOGIK**

På Botilbuddet Lyngdal i Ølstykke arbejder de med en stram struktur og low arousal-pædagogik, så beboerne ikke får flere indtryk end deres nervesystem kan klare. Derfor har medarbejderne kortlagt hver enkelt beboers sanser. En af beboerne er Annabel. Hvad kan hun lide og ikke lide, hvad gør hende tryk, og hvad skal medarbejderne undgå at gøre? Fra hun åbner øjnene om morgenen, og til hun lukker dem om aftenen, er hver eneste aktivitet kortlagt. Det giver Annabel tryghed, og minimerer volden. Og medarbejderne trives og er mindre syge

**04** Her skal man kunne skrue ned for smilet**08** Annabel, hvad skal du nu?**12** Ro og struktur og ikke flere bidemærker**14 OVERENSKOMST**

Medarbejderne i Familieplejen på Bornholm har stået uden overenskomst i tre år, fordi Familieplejen har meldt sig ind i Dansk Erhverv og ikke længere vil følge overenskomsten på det offentlige område. Fremover skal medarbejderne have minimal løn, og hvis der skal lægges noget oven i den løn, skal medarbejderne hver især selv forhandle med ledelsen uden om tillidsrepræsentanten. Medarbejderne og Socialpædagogerne siger nej. 'Det er et brud på det solidariske lønsystem', siger Socialpædagogerne. Medarbejderne er frustrerede og taber penge hver dag, de går på arbejde

**14** Mens de store slås**17** Aarhus siger nej til Dansk Erhverv

ILLUSTRATION: ALLAN STORHOLM

14

**18 GLOBALE STEMME**

Dubravka Marusic har i 18 år arbejdet på en stor døgninstitution i den kroatiske hovedstad Zagreb. Hun har arbejdet flere steder i organisationen og skriver nu på sin doktorafhandling om tidlig indsats. Hun går ind for klart definerede regler, faglig systematik, konstant jagt på viden – og ikke mindst humor. For når man arbejder med tunge og triste børneskæbner, er det nødvendigt at kunne rense sindet med et grin

**18** Regler, ny viden og humor giver resultater**20 UDVIKLINGSHÆMMEDE**

De lever længere og længere

**21 METODEUDVIKLING**

Sandplay kan også bruges til udviklingshæmmede

**22 SYNSPUNKT**

Trægt at tegne overenskomst på private tilbud

**24 ANBRAGTE UNGE**

Kan ikke måle virkningen

## LOW AROUSAL-PÆDAGOGIK

# Her skal man kunne skrue ned for smilet

På Botilbuddet Lyngdal er hver eneste beboer gennemanalyseret for at finde ud af, hvordan medarbejderne kan hjælpe beboerne med ikke at få flere påvirkninger end deres nervesystem kan klare. Det kræver medarbejdere i den faglige eliteklasse, som har så meget kontrol over deres nervesystem, at de kan lægge bånd på deres egne følelser

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk

Foto: Søren Kjeldgård

**D**e er ofte i medierne, og stort set aldrig for det gode. Historierne handler tit om, at de højt specialiserede botilbud for udviklingshæmmede beboere koster kommunerne alt for mange penge.

Men det er kun bagsiden af medaljen.

Der er også en forside, som handler om, at højt specialiseret viden både gavner beboere, medarbejdere og nåh ja... kommuneøkonomien, fordi der blandt andet er mindre sygdom og færre arbejdsskader hos medarbejderne. Og det er den historie, det regionale botilbud Lyngdal i Ølstykke kan fortælle.

Beboerne på Lyngdal er voksne mennesker med gennemgribende udviklingsforstyrrelser. Deres mentale udviklingsalder ligger mellem

ni måneder og tre år. De er alle det, som fagfolk kalder udadreagerende. Vi andre vil sige voldelige.

– Beboerne kan ikke rumme ændringer, fordi deres hjerner ikke er godt nok udviklet til det. De bliver bange, og så kører deres centralnervesystem op, siger leder Lisbeth Rosschou Nørgaard.

Derfor skal medarbejderne give beboerne en hjælp, som kan kompensere for alt det, deres hjerne ikke kan. Metoden er, at der skal skabes low arousal, som kan oversættes til lav spænding i nervesystemet eller ikke ophidset. Vi andre kan (som regel) selv gå fra high arousal – for eksempel en tilstand af vrede – til low arousal uden at slå på omgivelserne. Men den evne har beboerne ikke.

## Hvordan vil du helst have det

Den hjælp, som beboerne har brug for, er individuel, så derfor er det nødvendigt at kortlægge hver enkelt beboers sanser for at finde ud af, hvor mange stimuli, personen kan klare i forhold til at se, høre, føle, lugte, smage og fornemme. Skal personen for eksempel sidde alene og spise? Hvad med fysisk berøring? Hvad kan beboeren godt lide eller ikke lide? Og hvad med lysfølsomhed? Hver eneste detalje bliver gennemgået.

Vi andre har en hjerne, som er i stand til både at sanse, integrere og sortere. Vi kan for eksempel lukke lyde ude, når vi sidder i toget og læser, og flere samtidig taler på sæderne ved siden af.

– Men den evne er ødelagt hos beboerne. Alt går ind og kalder på opmærksomhed, siger Lisbeth Rosschou Nørgaard.

Når medarbejderne har gennemarbejdet og analyseret en beboers hverdagsliv og fået et



billede af, hvad det særlige er, bliver der lagt et dags- og aktivitetsprogram med skriftlige handleanvisninger for hver enkelt beboer.

– Vi skal sørge for at tilrettelægge dagligdagen ved at tage udgangspunkt i det, personen godt kan lide. Hvis det for eksempel er at løbe, så finder vi en løberute, hvor man ikke bliver forstyrret af noget andet, siger Lisbeth Rosschou Nørgaard.

Handleanvisningerne ændrer sig hele tiden i takt med, at beboerne får brug for noget andet.

### Et smil kan være for meget

Arbejdet kræver ikke kun en god socialpædagogisk uddannelse. Medarbejderne skal også have en neuropædagogisk viden om hjernens funktion. Og da det ikke er en del af grunduddannelsen, bliver alle nyansatte medarbejdere efteruddannet.

– På næsten alle måder går arbejdet her imod den hverdagspædagogik, som sidder på ryggraden af os. Det er den, man har lært i sin grunduddannelse som pædagog, og som vi hver især bruger i vores hverdagsliv, siger Lisbeth Rosschou Nørgaard og giver eksempler:

– Vi har lært at være høflige, og hvis nogen siger noget, reagerer vi ved også at sige noget. Man går ikke forbi hinanden uden at smile. Men i forhold

til beboerne her skal man lukke ned for stimuli.

Det allermest stimulerende for nervesystemet er at have øjenkontakt med et andet menneske, at blive smilet til og talt til. Men på Lyngdal skal medarbejderne være i stand til at økonomisere med den mængde råstof, der er til stede hos den enkelte beboer, så det kan holde hele dagen.

– Et smil kan være for stærk en stimulus for nogle beboere, og så skal man lade være, selv om man har lyst, siger Lisbeth Rosschou Nørgaard.

Vi andre kan godt lukke af og filtrere nogle indtryk fra. Men den evne har beboerne ikke. De bliver hele tiden overvældet af alle de stimuli, der går lige ind, og de reagerer ofte med kamp og flugt. Derfor forsøger medarbejderne at skærme beboerne mod for mange indtryk.

– Det kan ikke lade sig gøre 100 procent, og beboerne vil ind imellem komme i en tilstand af high arousal. Det kan ske flere gange i løbet af en dag, siger Lisbeth Rosschou Nørgaard.

### Væk med hverdagspædagogik

Medarbejderne skal ikke være konfronterende i deres pædagogik, og det kan det være rigtig svært at lade være med, når en beboer fx bliver ved med at smide en tallerken på gulvet. Var det et

**AFVIGELSE** På Annabets gåture gælder det om, at der kommer så få overraskelser som muligt



Man skal være i stand til at arbejde med sit eget autonome nervesystem. Det betyder for eksempel, at når man kommer ind ad døren til en beboer, skal man kunne gøre sig selv rolig og ikke kun tænke, 'nu er jeg rolig', for beboeren reagerer på det, man sender ud og ikke på det, man siger

Lisbeth Rosschou Nørgaard, leder, Botilbuddet Lyngdal

barn, ville man sige, at det skulle holde op eller fjerne tallerkenen. Men det vil hos beboerne blot udløse kæmpefrustrationer ofte med slag og spark til følge.

Medarbejderne skal bruge positiv afledning og lede beboernes opmærksomhed i retning af det, som er hensigtsmæssig.

– Vi arbejder med at nedbringe konflikten og stiller ikke større krav, end beboeren kan klare. Det er hammersvært at gøre, for vi er uddannet til for eksempel at lære børnene ikke at smide ting på gulvet. Og det er også det, vi bruger i vores hverdagspædagogik derhjemme, siger Lisbeth Rosschou Nørgaard.

Men beboerne smider ikke ting på gulvet i trods, fordi de skal have opmærksomhed eller for at søge grænser af. Det er deres hjerne ikke udviklet til at tænke og planlægge.

– Det kræver derfor, at medarbejderne kan lægge rygmarvspædagogikken fra sig og i stedet være opmærksomme, nærværende og anvende positiv afledning, siger Lisbeth Rosschou Nørgaard.

### Uha, det er svært

Det er ikke nok, at medarbejderne har fokus på beboerne. De skal også rette opmærksomheden indad i deres eget system.

– Man skal være i stand til at arbejde med sit eget autonome nervesystem. Det betyder for

eksempel, at når man kommer ind ad døren til en beboer, skal man kunne gøre sig selv rolig og ikke kun tænke, 'nu er jeg rolig', for beboeren reagerer på det, man sender ud og ikke på det, man siger, siger Lisbeth Rosschou Nørgaard.

Hvis medarbejderen er usikker, vred, bange eller noget i den retning, så er det det, beboerne fornemmer. Det går lige ind i deres system, så de reagerer negativt. Følelse smitter, fordi vi alle har nogle særlige hjerneceller, de såkaldte spejlneuroner, der spejler følelser og stemninger mennesker imellem.

Medarbejderne kan ikke snyde med det. Så øvelsen er, at de selv hele tiden er på forkant med, hvordan deres eget system er skruet sammen.

– Det skal helst give fred og ro til beboerne og ikke skabe for eksempel usikkerhed, vrede eller en anden negativ stemning, siger Lisbeth Rosschou Nørgaard.

Man kan også skabe high arousal hos beboerne ved noget positivt, for eksempel at snakke, pjatte og grine for meget. De kan reagere på de voldsomme stimuli ved at skade sig selv eller andre. Så det skal man heller ikke gøre.

– Den del er nok den vanskeligste at mestre, siger Lisbeth Rosschou Nørgaard.

Medarbejderne skal kunne styre deres eget system samtidig med, at de hjælper beboerne med at styre deres. Og man skal holde sig inden for det råderum, de nu har. Hvad kan de lide, og hvad er hensigtsmæssigt?

Medarbejderne må ikke selv blive alt for opstemte, og det er svært.

– Vi er også mennesker og reagerer på samværet, men vi må ikke blive så grebet, at vi for eksempel kommer til at overdrive og overstimulere, fordi det er hyggeligt og sjovt for os, siger Lisbeth Rosschou Nørgaard.

Selv om medarbejderne er skolet i hele tiden at have dobbelt opmærksomhed i arbejdet – på beboeren og på sig selv – så sker det alligevel, at beboerne bliver stressede og slår.

– De har slet ikke dannet et jeg, så de kan ikke arbejde med grænser. For medarbejderne er det en kraftig grænseoverskridelse, når en person

## Low arousal

På botilbuddet Lyngdal i Ølstykke arbejder medarbejderne med low arousal-pædagogik. I MED-regi er der udarbejdet en introduktion til arbejdet med beboerne, der har gennemgribende udviklingsforstyrrelser, autismespektrumforstyrrelser og lavt mentalt udviklingsniveau.

Hele introduktionen til low arousal-pædagogik kan læses på netudgaven af dette nummer af Socialpædagogen på [www.socialpædagogen.dk](http://www.socialpædagogen.dk)



spytter eller slår, og man skal kunne være i det voldsomme felt det er, at grænseoverskridelser finder sted, siger Lisbeth Rosschou Nørgaard.

### De gode medarbejdere bliver

Ledelsen på Lyngdal stiller særdeles høje krav til medarbejderne, men giver til gengæld også den efteruddannelse, sparring og supervision, som et så højt specialiseret socialpædagogisk arbejde kræver. Der er løbende supervision, hvor videooptagelser af medarbejder og beboer bliver gennemgået.

Det er karakteristisk for medarbejderne, at enten forsvinder de (eller bliver bedt om det) inden for de første tre måneder eller også bliver de hængende. Rigtig mange har været på Lyngdal i årevis.

Kravene er blandt andet, at medarbejderne skal have kvaliteter og kompetencer i deres egen personlighed, så de kan lide at være på Lyngdal. Har de for eksempel ikke jordforbindelse, kan de ikke være der.

– Og så er det lige meget, at man både er kvik og begavet. Hvis man ikke selv er rodfæstet, står man ikke godt nok fast, og så reagerer beboerne på det, siger Lisbeth Rosschou Nørgaard.

– Vi skal ikke være overmennesker, men vi skal have så megen opmærksomhed på vores eget nervesystem, at vi kan være bevidste og nærværende.

Det kan man ikke være alene, så derfor skal medarbejderne også være meget dygtige til at kommunikere og samarbejde. De skal være i stand til både at kunne give og modtage feedback.

Hvad det vil sige, illustrer Lisbeth Rosschou Nørgaard med et eksempel: En medarbejder kan komme på arbejde en dag og have en dårlig dag. Måske er vedkommende ikke selv klar over det, og så er det godt at have kollegaer, der kan sige det, og som også har pligt til at sige det.

– Vi planlægger arbejdet ud fra, at medarbejderne skal være dygtige til at give og modtage feedback og tage hånd om hinanden. Hvis man for eksempel er blevet slået af en beboer, og man måske selv synes man er klar til at fortsætte arbejdet, kan kollegaerne sige 'nej, du er ikke klar', siger Lisbeth Rosschou Nørgaard.

At Lyngdal har valgt den rigtige arbejdsmetode kan aflæses i færre frustrationer hos beboerne og dermed mindre vold. Det kan også aflæses på tilfredse og engagerede medarbejdere, der til stadighed finpudser deres specialviden. Og så bliver de i årevis. ■

**INDIVIDUELT** Annabels dage er tilrettelagt med udgangspunkt i, hvad netop hun kan lide

# Annabel, hvad skal du nu?

Vi skal følge anvisningerne til punkt og prikke og kan ikke pludselig få en ide, som vi udfører i handling

Tanja Tomra,  
socialpædagog,  
Botilbuddet Lyngdal

Alle mandage er ens. Alle tirsdage. Fra Annabel åbner sine øjne om morgenen, til hun lukker dem igen om aftenen, er hendes dag tilrettelagt ned til mindste detalje. Hvad siger personalet? Hvor står personalet, når Annabel for eksempel børster hår eller vasker hænder. Alt er kortlagt minutiøst, og den drejebog skal personalet kende udenad ellers går det galt

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk  
Foto: Søren Kjeldgåård

**P**ersonalet tænder lyset, lukker døren ud til entreen og går hen imod Annabel. Personalet: 'God morgen Annabel. Du skal stå op'. Personalet og Annabel går sammen til tavlen, hvor personalet låser skabet op, og Annabel tager nat-pictogrammerne ned.

Personalet: 'Det var flot Annabel, hvad skal du nu?'

Annabel: 'Tis'.

Personalet: 'Det er rigtigt Annabel, du skal tisse'.

Personalet strækker armen i retning af badeværelset. Annabel går ud på toilettet.

Når Annabel er færdig på wc, vejleder personalet hende til at vaske hænder.

De går sammen til tavlen igen.

Personalet: 'Hvad skal du nu'.

Annabel: 'Bad'.

Personalet: 'Ja du skal i bad'.

Det her kunne godt være en bid af et filmmanuskript, hvor skuespillernes replikker og bevægelser er beskrevet scene for scene.

Men det er det ikke.

Det er uddrag af den handleanvisning, som skal hjælpe Annabel til at få en god dag.

Fra Annabel åbner øjnene, til hun lukker dem igen om aftenen er hver eneste aktivitet, hun gen-

nemgår, beskrevet til mindste detalje. For eksempel at hun skal stå på måtten, når hun tager tøj på. Måtten ligger midt i lokalet og er et hjælperedskab til at minde Annabel om, at hun nu er i gang med at klæde sig på.

I handleanvisningen står der også, hvordan personalet skal agere, og hvad der skal siges. Hvor man fysisk skal befinde sig i lokalet, og hvordan man skal gestikulere med arme, ben og hele kroppen. Annabel har forskellige måtter, hun står på, i forbindelse med forskellige aktiviteter. Desuden er der afmærkninger i gulvet, som viser, hvor personalet skal stå under den enkelte aktivitet. Også det er med til at minde Annabel om, hvad hun er i gang med.

På tavlen, som de hele tiden vender tilbage til, når en handling er slut, er der billeder (pictogrammer) af de forskellige aktiviteter, som Annabel skal foretage sig, for eksempel hårvask. Når en aktivitet er slut, bliver billedet flyttet fra tavlen og lagt ned i en kurv.

Inden personalet om morgenen går ind for at vække Annabel, skal de kende handleanvisningen udenad.

## Der er også en plan B

Men nogle gange følger Annabel ikke handleanvisningerne. Og så skal personalet straks gå over til plan B. Hvis hun for eksempel bliver fjern og går i stå, skal personalet fysisk gå tættere hen til hende, så man kan vejlede hende tilbage til aktiviteten.

'Brug kroppen og gestus, så hun får flere og tydeligere signaler', står der i handleanvisningen for plan B:

'Hvis Annabel bliver selvskadende eller udadreagerende, skal man skabe afstand til hende. Man skal være tydelig i sit kropssprog og bevare roen. Gentage den sidste sætning, så man kan få hende tilbage igen.'

## Den samme procedure hver gang

Annabel bor i det regionale botilbud Lyngdal i Ølstykke. Vi har talt med to af de medarbejdere,





**NÆRVÆR** Medarbejderen er sammen med Annabel om den aktivitet, hun laver her og nu. Og kun det. Det duer ikke at tale om noget, der skal ske senere

## Annabel lægger ikke kræfter i at være sammen med andre beboere eller med personalet, men i strukturen. Det er den, der holder hendes hverdag sammen og giver hende ro

Line Ebbesen Christiansen, socialpædagog, Botilbuddet Lyngdal

der kender Annabels handleplan til fingerspidserne. Det er socialpædagogerne Tanja Tomra og Line Ebbesen Christiansen, der også er teamleder.

– Vi skal følge anvisningerne til punkt og prikke og kan ikke pludselig få en ide, som vi udfører i handling, siger Tanja Tomra.

Personalet skal hvert eneste minut have kontrol over situationen og egne følelser.

De skal for eksempel altid guide Annabel verbalt med en neutral, men rolig og venlig stemme. Der må ikke være udsving af for eksempel vrede, irritation eller begejstring, for alle indtryk går lige ind i Annabel, uden at hun er i stand til at bearbejde dem.

Personalet skal vide, hvad der skal ske, når man for eksempel går tur med Annabel, ser tv eller siger godnat. For det er vigtigt, at der altid sker det samme.

Det giver Annabel den største tryghed.

Enhver afvigelse fra planen kan ødelægge dagen for hende – og for den medarbejder, der er sammen med hende.

– Annabel er en kompleks ung kvinde, der gerne selv vil bestemme slagets gang, men som ikke selv kan styre det, så det skal vi hjælpe hende med, siger Tanja.

### Påske og jul – men ikke hos Annabel

Annabel er 23 år og fik allerede som to-årig diagnosen autist. I 2006 fik hun desuden diagnoserne OCD (tvangstanker og tvangshandlinger) og Tourette-syndrom (utilsigtede lyde, ufrivillige indre sansemæssige oplevelser og muskelbevægelser).

Annabels mentale udvikling svarer til en tre-årig, og hun har gennemgribende udviklingsforstyrrelser. Hendes frustrationstærskel er lav, og hun er meget modtagelig over for udefrakommende forstyrrelser, fordi hun ikke kan klare at få sine sanser stimuleret, for eksempel af samvær med andre.

Da Annabel for fire år siden flyttede ind på Lyngdal, var hun meget urolig. For eksempel kunne hun bide og slå sig selv, andre beboere og personalet og slå hovedet ind i væggen.

– Hun var meget udfarende, og personalet blev nødt til at skifte hver anden time, og nogle gange hver halve time, ellers sled det for meget, siger Line Ebbesen Christiansen.

Det første år gik med at finde ud af, hvordan de kunne hjælpe Annabel til at få det bedre, og i dette kortlægningsarbejde stod det efterhånden klart, at hun har brug for en fast struktur og en stadig genkendelighed i sin hverdag.

– Annabel lægger ikke kræfter i at være sammen med andre beboere eller med personalet, men i strukturen. Det er den, der holder hendes hverdag sammen og giver hende ro, siger Line Ebbesen Christiansen.

Strukturen har hjulpet Annabel så meget, at der i dag er langt imellem de episoder, hvor hun er udadreagerende, og medarbejderen er sammen med hende en hel arbejdsdag.

Udover handleanvisninger for hver enkelt aktivitet er der lavet en overordnet handleanvisning på Annabel. Hvad kan hun for eksempel godt lide eller ikke lide? Hvad gør hende glad eller ked af det? Hvilke kompetencer har Annabel, og hvordan skal den socialpædagogiske indsats tilrettelægges, så den støtter hende bedst muligt?

Ud fra den kortlægning, har man lagt struktur for alle ugens dage. Således at alle mandage er ens, alle tirsdage er ens. Uanset om det er jul, påske eller pinse.

Der bliver således ikke pyntet op til jul i Annabels bolig. Det vil gøre hende utryg.

– Annabel vil ikke kunne klare, at vi rydder hendes ting væk for at opbygge et nisselandskab. Vi skal som medarbejdere gemme vores behov for at jule, indtil vi kommer hjem. Når vi er her, er det beboernes behov, der er i centrum, siger Line Ebbesen Christiansen.

### Hele ugen alene

Annabel har ikke noget ud af at omgås andre. Hun kan følelsesmæssigt ikke rumme andre personer, så hun er kun sammen med en medarbejder.

– Meget af det, vi gør, består i at lukke ned for indtryk, som forstyrrer Annabel. Hun skal have ro til at gå videre i sin struktur, siger Tanja Tomra og tilføjer:

– Hvis Annabel for eksempel om natten har slæbt legetøj op i sin seng, lader vi det ligge og nøjes med at lægge sengetæppet over, fordi tæppet signalerer, at hun er stået op. Hvis vi begynder at rydde op, vil det forstyrre hende, så hun ikke har ro til at gå videre med sin næste

## Annabel forstår ikke ord eller sætninger, men gestus. Derfor er det vigtigt, at vi stiller os det samme sted, når hun fx er i bad, så hun får et billede af, at 'nu står Tanja der, så betyder det, at jeg skal i bad'

Tanja Tomra, socialpædagog, Botilbuddet Lyngdal

aktivitet. Vi kan så altid senere rydde op, når Annabel ikke er i lokalet.

Medarbejderne skal altid sørge for at holde strukturen for Annabel og være til stede i nuet:

– Vi er sammen med hende om den aktivitet, hun laver lige her og nu. Og kun den. Vi kan for eksempel ikke begynde at tale om, at hun om en halv time skal til svømning, eller spørge hende om, hvordan det gik til ridning. Det vil blot virke forstyrrende på hende og gøre hende urolig, siger Line Ebbesen Christiansen.

Hvis Annabel selv bryder strukturen ved for eksempel at sige 'ikke ridning', mens hun børster tænder, så skal personalet få hende tilbage igen ved at sige:

'Annabel, vi børster tænder.'

– Samtidig med, at vi skal være i nuet med Annabel, skal vi også tænke forud. Når vi træder ind ad døren til hende, skal vi vide, hvad vi gør. Ellers forstyrrer det for meget, hvis vi ikke kan huske det, siger Line Ebbesen Christiansen.

Det er vigtigt, at alle medarbejdere siger de samme ting, stiller sig det samme sted og gør den samme gestus til hver enkelt aktivitet.

– Annabel forstår ikke ord eller sætninger, men gestus. Derfor er det vigtigt, at vi stiller os det samme sted, når hun fx er i bad, så hun får et billede af, at 'nu står Tanja der, så betyder det, at jeg skal i bad', siger Tanja Tomra.

### Bruger energien bedst muligt

Hver ugedag er inddelt i tidsintervaller. I hverdagene er Annabel på værksted indtil kl. 15:30, og når hun kommer hjem skal hun om tirsdagen fx indtil kl. 17 lave i nævnte rækkefølge: Fjernsynspause sammen med personale i maksimalt 10 minutter, vaske hænder, smøre mad, hente kød i kælderen, wc, sko/jakke på, gå tur, fjernsynspause uden personale, vaske hænder. Efter hver aktivitet går Annabel og personalet hen til pictogrammet og ser, hvad hun nu skal gøre.

Nogle dage kan planen ikke følges, fordi Annabel ikke er i sin sædvanlige form. Det kan måske tage en time at vaske hænder. Der bliver ikke skubbet på hende. Når hun igen er klar, vender personalet tilbage til dagsprogrammet.

– Vi arbejder med energier. Det hjælper ikke noget, hvis Annabel har brugt al sin energi om

morgenen, så vi prøver at tilpasse kravene til hendes energi, siger Line.

Strukturen omkring Annabel bliver hele tiden justeret, så den passer til hendes behov og udvikling.

– Vi gør tingene ud fra hendes kompetencer. Hvad kan hun selv klare, og hvor skal vi understøtte hende, siger Tanja Tomra.

Næste mål er at udvikle Annabels sprog og måde at udtrykke sig på.

Annabel kan sætte få ord sammen og har svært ved at forstå det, der bliver sagt. Meget kommunikation sker via billeder, som for eksempel pictogrammet. Og gennem tegn til tale.

Men hun vil gerne udtrykke sig. Når hun har det godt 'taler' hun meget, og det har hun tit, når hun gynger eller går tur i skoven.

Som noget nyt er hun også begyndt at 'tale' sig selv til ro, når hun er ked af det, eller når hun har været voldelig og aggressiv.

I den kommende tid vil personalet lægge kræfter i at lære Annabel flere ord.

– Hun kan sige basisord som kaffe, seng og mad, når hun ser tingene. Målet er at lære hende at sige tørstig, når hun er det. Træt, sulten og så videre, siger Line Ebbesen Christiansen.

– Det vil gøre hendes hverdag bedre.

### Det faglige og personlige kick

For udeforstående kan det måske virke meget kedeligt, at man skal stå det samme sted og sige de samme ting hver gang. Men sådan er det ikke. Både Line Ebbesen Christiansen og Tanja Tomra har været på Lyngdal i årevis. De startede begge som praktikanter og fik job efter endt uddannelse.

– Den stramme struktur og arbejdet med low arousal skaber tryghed hos beboerne og frigør dermed energi. Det giver plads til humor og gode stunder sammen med beboerne og til udvikling, siger Line Ebbesen Christiansen.

Annabel kan fx i dag både være med til ridning og svømning. Det var utænkeligt for fire år siden. Den slags giver medarbejderne et personligt og fagligt kick. Og dem får de mange af på en arbejdsdag. For nylig oplevede Tanja Tomra kicket i svømmehallen, da Annabel satte sig på skødet af hende og gav hende et kæmpekus. Det har hun aldrig før gjort. ■

# Ro og struktur og ikke flere bidemærker

Annabel flyttede ind i et nyt bosted og en anden socialpædagogik. Hun er blevet tryk, og bider sig ikke lænere i underarmene. Forældrene får nu hjælp til at kopiere pædagogernes metoder

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk  
Foto: Søren Kjeldgård

Der er en hjemmeagtig atmosfære, selv om det både er vores datters hjem og medarbejdernes arbejdsplads

Leif Erik Nielsen,  
Annabels far

Det kunne altid aflæses på Annabels underarme, hvordan hendes uge var forløbet. En uge med angst og utryghed betød, at hun gnavede store sår i sine underarme. Forældrene, Maria og Leif Erik Nielsen, døbte det derfor 'hendes barometerarm'.

Annabel er udviklingshæmmet med et lavt funktionsniveau (se artiklen på side 8) og flyttede på institution som femårig. Det gik rigtig godt, og hun trivedes. Men da hun blev større og stærkere, kunne institutionen ikke rumme hende, og hun flyttede i bofællesskab med tre andre unge mennesker. Et dårligt skift. Der var fra starten kaos og konflikter mellem de fire beboere. Desuden var de fysiske rammer alt for små.

Her startede den onde spiral for Annabel. Der var stor udskiftning blandt medarbejdere, som fik mange tæv af beboerne, og der var ikke sammenhæng eller en linje i pædagogikken. Det var tilsyneladende overladt til den pædagog, der var på vagt, at finde ud af, hvad der skulle ske for beboerne, fortæller Leif Erik Nielsen.

– Ind imellem var der socialpædagoger, som gjorde et kæmpe arbejde, men der var mange vikarer, og nogle gange virkede det som om medarbejderne var ligeglade med, hvordan beboerne havde det. Og det kunne vi ikke klare som forældre.

Annabel var mere passiveret end aktiveret med noget, hun godt kunne lide. En stor del af dagen

sad hun i en stol foran tv. Hendes underarme var det tydelige tegn på, at hun ikke havde det godt.

– Vi var fortvivlede og gjorde opmærksom på, at det var uholdbart, men blev ikke hørt før vi blev meget larmende og støjende, siger Leif Erik Nielsen.

## Her er min datters hjem

Fra det øjeblik Leif Erik og Maria Nielsen trådte ind på Lyngdal i Ølstykke, var de ikke i tvivl om, at det var det rigtige sted for Annabel. Det er fire år siden, hun flyttede ind.

Det var et kvantespring i forhold til det, Annabel tidligere har været ude for. Her er der ro og styr på tingene. Selv om det er meget krævende beboere, viser medarbejderne nærvær og engagement.

– Der er en hjemmeagtig atmosfære, selv om det både er vores datters hjem og medarbejdernes arbejdsplads, siger Leif Erik Nielsen.

Da Annabel flyttede ind fik forældrene at vide, at det ville blive hårdt for datteren, når hendes hverdag skulle ændres.

– De er konsekvente: De siger, hvad de vil gøre, og gør det. Vi var vant til noget helt andet, siger Leif Erik Nielsen.

I begyndelsen var forældrene bekymrede og krydsede fingre for, at det gik. Især når de fik meldinger om, at Annabel fx havde slået andre beboere eller smadret alle potteplanterne i stuen.

Efter den første tid med uro, begyndte tingene at ændre sig, så Annabel, der er 23 år, i dag har en hverdag fyldt med aktiviteter, hun kan lide. Hun er tryk og ved, hvad der forventes af hende, og hvad hendes hverdag indeholder. Når hun er utryk, kæmper hun for at få struktur på det hele, så der er ikke overskud til udvikling og til at lære nye ting.

I dag sker der nye ting i Annabels udvikling. Hun er behagelig at være sammen med og magter at være fx på tur med en medarbejder. Hun går til ridning og accepterer at få ridehjelm på.

– Tidligere kunne vi ikke få hende til at tage en hue på i 10 graders frost, siger Leif Erik Nielsen.



Medarbejderne introducerer stille og roligt tingene for hende. Langsomt og støt bygger de en struktur rundt om hende, som hjælper hende og gør hende tryk.

– Og når der er vikarer, gør de præcis det samme som de faste medarbejdere, siger Leif Erik Nielsen.

### Socialpædagogen med på hjemmebesøg

Hjemme hos Maria og Leif Erik Nielsen er der ikke samme struktur i hverdagen, som Annabel har på Lyngdal. Men da forældrene oplevede, at hun trivedes med struktur, besluttede de for nylig at indføre samme struktur og kommunikationsformer, når hun er hjemme hos dem hver anden lørdag. Socialpædagogen fra Lyngdal er med hjemme under hele besøget, og hun har også været med, mens familien havde gæster. Forældrene kan følge, hvordan socialpædagogen støtter Annabel, og de kan se, at hun får et bedre hjemmebesøg.

For forældrene betyder det, at de skal indføre nye vaner og mere struktur omkring besøgene. Men det er det værd, for samværet med Annabel er blevet bedre. Leif Erik Nielsen giver et eksempel:

– Vi plejede at løbe rundt om hende og gøre tingene for hende. Pædagogerne siger, at hun sagtens selv kan gøre tingene. Nu siger vi i stedet for eksempel: ‘Annabel, hent en sodavand’. Annabel, læg puslespillet på plads’.

Hjemmebesøgene er ikke kortlagt i detaljer som institutionens hverdag. Men der er selvfølgelig et program.

– Pædagogerne lærer os at bruge low arousal, som er den bedste måde at kommunikere med Annabel på, og som også kan bruges til at forebygge og håndtere konflikter, siger Leif Erik Nielsen.

For forældrene er det tydeligt at se, at Annabel er glad for at gøre ting og kan lide at hjælpe til.

– Sidst hun var hjemme, tog hun fat i mig, fordi vi skulle hjælpes ad med at rydde op i mine ting. Det gjorde vi så, og hun var meget stolt bagefter, siger Leif Erik Nielsen.

Den nye struktur betyder, at der er meget mere ro under hjemmebesøgene.

Tidligere kunne Annabel blive forvirret, og konflikten lurede lige om hjørnet. Forældrene kunne sidde en halv time og ikke vide, om hun kørte ud over kanten og slog ud efter dem.

Maria og Leif Erik Nielsen regner med, at der ikke går ret lang tid, før de nye systemer er så godt indarbejdede, at de kan have Annabel på besøg uden hjælp fra socialpædagogen.

I dag har Annabel ikke bidemærker på underarmene. Men hun har stadig arrene, der fortæller om en anden tid.

På spørgsmålet om, hvordan det er at have en socialpædagog med ved spisebordet siger Leif Erik Nielsen:

– Det er en speciel oplevelse. Det var det også, da vi havde gæster. Men hvis det er det, der skal til, for at vi og Annabel får en bedre oplevelse, så gør vi det gerne. ■

**VÆRDIGHED** Annabel bider ikke længere store huller i sine underarme. Medarbejderne beskytter hende mod flere indtryk, end hendes hjerne kan klare

## OVERENSKOMST

# Mens de store slås

Medarbejderne i Familieplejen Bornholm har ventet i tre år på, at Socialpædagogerne og Dansk Erhverv bliver enige om en overenskomst – og de håber, at Socialpædagogerne vinder. Hvis ikke, kan de vinke farvel til en solidarisk lønpolitik

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk  
Illustration: Allan Stochholm

Fællestillidsrepræsentant og familieplejekonsulent Astrid Bjørntoft i Familieplejen på Bornholm havde ikke forestillet sig, at hun og hendes kollegaer en dag ville miste deres overenskomst.

Den 62-årige socialpædagog har altid været faglig aktiv, først i BUPL og nu hos Socialpædagogerne. Derfor sagde hun også ja, da medarbejderne for godt otte år siden skulle vælge ny fællestillidsrepræsentant. Der var ikke kø til posten. Hun havde kollegaernes tillid, og en tillidsrepræsentant skulle der være på arbejdspladsen.

Astrid Bjørntoft er tillidsrepræsentant for alle ni ansatte medarbejdere – tre socialpædagoger, tre socialrådgivere og tre HK'er – og har i årenes

løb gennemført adskillige lokallønsforhandlinger med ledelsen.

Forhandlingerne er altid foregået i en god tone og er faldet på plads uden de store bravallaslag. Der har været en tone af gensidig respekt. Samme ånd har også præget de andre tillidsmandsopgaver, som Astrid Bjørntoft har drøftet med ledelsen.

– Der har ikke været de store opgaver, som jeg skulle løse. Lige før jeg blev valgt, var der indgået en superfin lokalaftale, og den har vi kørt efter siden, siger Astrid Bjørntoft.

– Når der endelig har været noget, har vi altid kunnet løse tingene i en god dialog med ledelsen. Sådan var det indtil 2008.

Siden da har der ikke været en overenskomst. Til stor frustration for medarbejderne, der blandt andet ikke har fået deres løn reguleret siden og nu halter en del efter udviklingen på det offentlige område. Og ledelsen? Ja den vil også gerne have en overenskomst, bare det kan blive en anden end den sædvanlige.

## Ønsker fleksibel løn

Familieplejen på Bornholm har i lighed med de øvrige familieplejer altid fulgt overenskomsterne på det offentlige område og var organiseret i den landsdækkende organisation Familieplejen Danmark. Men da den lukkede i 2008, meldte Familieplejen sig ind i den nye organisation Børn og Familier.

I den forbindelse valgte Familieplejen på Bornholm at melde sig ind i Dansk Erhverv, der fremover skal tegne overenskomst med medarbejderne. Og fra Dansk Erhverv har meldingen hele tiden været, at man ikke ønsker at følge lønudviklingen på det offentlige område. I stedet skal der indføres en minimumsløn for alle medarbejdere, og hvad der skal lægges oven i den, vil ledelsen forhandle individuelt med hver enkelt medarbejder uden om tillidsrepræsentanten.

Socialpædagogerne har på utallige møder med Dansk Erhverv fastholdt, at der skal tegnes en overenskomst, der ligner den tidligere, og som lægger sig tæt op af overenskomsten på det offent-



## Diskuter dilemmaet på facebook

### Hvad bør man gøre, hvis man ikke har overenskomst?

Socialpædagogerne i Familieplejen på Bornholm har i tre år arbejdet uden overenskomst – imens Socialpædagogerne og Dansk Erhverv prøver at nå til enighed. Hvad synes du, de skal gøre?

Deltag i debatten på facebook / se hvordan på [www.sl.dk/facebook](http://www.sl.dk/facebook)





Den nye trend er, at man vil have mulighed for at hente medarbejdere ind, når der er arbejde til dem, og sende dem ud igen, når der ikke er arbejde. Og så aflønne den enkelte, som man synes budgettet er til

Astrid Bjørntoft,  
fællestillidsrepræsentant  
og familieplejekonsulent

lige område. Og at den skal forhandles kollektivt gennem tillidsrepræsentanten.

Det har Dansk Erhverv pure afvist.

– SL ønsker, at alle får det samme, uanset faglige kompetencer, uddannelse, indsats og dygtighed. Det kan Familieplejen på Bornholm ikke leve med, siger overenskomstchef Peter Vibe Jespersen, Dansk Erhverv.

Souschef K. P. Boesen, Familieplejen på Bornholm, uddyber:

– Vi mener, at virksomheden er den bedste til at vurdere den enkelte medarbejders kompetence, derfor skal der forhandles direkte med den enkelte medarbejder, siger han og understreger, at Familieplejen på Bornholm er en privat organisation. Derfor er der behov for at få en overenskomst, som matcher behovene hos en privat aktør.

– Vi er på det frie marked og skal arbejde på markedsvilkår modsat det offentlige. Derfor har vi brug for en overenskomst, som afspejler, at vi er en privat organisation, siger han.

– Markedet ændrer sig hele tiden, og det er tydeligt, at kommunerne konstant presser os på prisen. Konkurrencen er for hård. Og vi skal have en meget stor fleksibilitet for at kunne agere på det her område, siger K. P. Boesen.

Og en af måderne til at opnå det, er ved at medarbejderne får en overenskomst, som blandt andet ikke indeholder en automatisk lønregulering.

#### Medarbejdernes ve og vel

Dansk Erhverv ønsker at tegne en overenskomst som ligner den, der er gældende for opholdsstederne. Men den kan slet ikke bruges på familieplejekonsulenterne, mener Socialpædagogerne.

– Den er netop lavet til at kunne matche de mindre opholdssteders specielle forhold og giver gode vilkår i forhold til opsigelsesvarsel, arbejdstid og løn, siger faglig konsulent i Socialpædagogerne, Steffen Nielsen.

– I Familieplejen på Bornholm er arbejdsforholdene sammenlignelige med dem, der eksisterer på offentlige arbejdspladser, hvor der er en kollektiv forhandlingsret, siger Steffen Nielsen, og det har forbundet gjort gældende over for Dansk Erhverv

– Både ved overenskomstforhandlingerne i 2008 og 2011 har vi forsøgt at få den kollektive forhandlingsret ind i aftalen, men Dansk Erhverv har blankt afvist og fastholder, at man vil forhandle individuelt med hver enkelt medarbejder.

– Man kan da godt kalde det forhandling, men hvis medarbejderen ikke er enig med ledelsen, er der ikke noget at forhandle om, for ledelsen bestemmer. Det er en ønskeposition for ledelsen, der selv kan bestemme, hvilke løn- og ansættelsesforhold, den vil give den enkelte. Men er det også en ønskeposition for arbejdsgiverne at

have utilfredse og utrygge medarbejdere, spørger Steffen Nielsen.

#### Det er bare så pinligt

Her står sagen nu.

Imens kan medarbejderne konstatere, at arbejdet er det samme, men lønnen bliver mindre og mindre. Astrid Bjørntoft kan for sin egen del opregne et løntab siden 2008 på omkring 10.000 kr., fordi hun ikke længere har den sædvanlige overenskomst.

Hun undrer sig over, at ledelsen vil ændre på overenskomsten, som har fungeret i årevis.

– Det er som om vi skal gøre os fortjent til lønnen. I og for sig er der ikke noget galt i det. Det har vi altid gjort. Hvis ikke vi gør vores arbejde godt nok, holder kommunerne op med at bruge os, og så vil Familieplejen ikke længere eksistere, siger Astrid Bjørntoft.

Hun og en enig medarbejdergruppe håber, at der bliver fundet en løsning, hvor man bevarer den solidariske lønpolitik. I modsat fald forudser hun en sand glidebane, hvor både løn og ansættelse er til konstant forhandling.

– Den nye trend er, at man vil have mulighed for at hente medarbejdere ind, når der er arbejde til dem, og sende dem ud igen, når der ikke er arbejde. Og så aflønne den enkelte, som man synes budgettet er til, siger Astrid Bjørntoft.

– Vi er glade for vores arbejde, og har valgt det, fordi vi kan lide opgaverne. Derfor vil vi også gerne beholde det, men samtidig vil vi også gerne have en løn, som vores kollegaer på andre arbejdspladser får.

– Det er bare så pinligt, at vi ikke har en overenskomst. Det er ikke noget, vi råber højt om ude i byen, siger Astrid Bjørntoft.

#### Det er ikke rart at leve uden

Det præger Familieplejen på Bornholm, at der ikke er tegnet overenskomst, og begge parter er interesserede i at få en aftale.

– Det er hverken tilfredsstillende for medarbejderne eller for ledelsen, siger souschef K. P. Boesen.

– Det ville være nemmere, hvis der var en overenskomst. Det er ikke rart at leve uden, for vi mangler nogle retningslinjer for samarbejdet. Derfor har vi indtil videre brugt dem, der lå i den gamle overenskomst, siger han.

Også hos medarbejderne er der et ønske om en overenskomst.

– Det giver et lidt mærkelig stemning i huset. Det skaber mange frustrationer, og vi bruger meget energi på det. Det slider, siger Astrid Bjørntoft.

– Selvfølgelig giver vi den en ekstra skalle, når der er brug for det. Det har vi altid gjort. Og det

bliver vi ved med. Men man tænker, nu brugte du igen en weekend eller en aften på et tidspunkt, hvor du ellers har fri.

Astrid Bjørnbak fortæller, at nogle medarbejdere er ved at være 'trætte i ansigterne'.

– Vi passer vores arbejde hver dag og gør det, vi skal. Men der sker ikke noget med vores løn, så man tænker, kan man blive ved?

### Socialpædagogerne må stå fast

Medarbejderne har forsøgt at få ledelsen til at ændre holdning. Har trampet lidt i gulvet og raslet lidt med sablerne, fortæller Astrid Bjørntoft.

Men ledelsen står fast, og medarbejderne føler, at ledelsens signalerer, at kan man ikke lide lugten i bageriet, kan man rejse.

Astrid Bjørntoft og hendes medlemmer håber, at Socialpædagogerne bliver ved med at kæmpe for en solidarisk lønpolitik.

– Vi må stå fast, siger hun.

– Den her kamp gælder ikke kun for Familieplejen på Bornholm. Fire-fem andre familieplejeorganisationer har også meldt sig ind i Dansk Erhverv.

– Vi er ved at miste nogle grundlæggende rettigheder og en sikkerhed, som vi i fagbevægelsen

har kæmpet for i årevis. Hvis man ikke længere kan have fællesskabets opbakning, står man som enkeltperson meget alene, siger Astrid Bjørntoft.

### Ulig konkurrence

Socialpædagogerne er bekymrede over situationen. Medarbejderne er meget på Herrens Mark, for når der ikke er en overenskomst, er der heller ikke retssystem at gå til.

– Vi bestrider selvfølgelig ikke arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet. Men det er et stort problem, når ledelsen vil skifte et velfungerende system med regler og rettigheder ud med nogle minimumsrettigheder, siger formanden for Socialpædagogerne Benny Andersen.

Han peger på, at forholdene på Bornholm giver ulig konkurrence med det offentlige.

– Hvis de forskellige private familieplejeorganisationer tilbyder deres medarbejdere ringere vilkår end deres kollegaer, der er ansat i det offentlige, og dermed kan sælge deres tilbud billigere, er det ulig konkurrence.

– Jeg håber, at bestyrelsen i de enkelte foreninger besinder sig og indgår overenskomst med udgangspunkt i den, der var gældende i 2008, siger Benny Andersen. ■

## OVERENSKOMST

# Aarhus siger nej til Dansk Erhverv

Reden ønsker en anden overenskomst, men Århus Kommune vil ikke være med til at forringe forholdene for medarbejderne

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk

**K**FUK's sociale arbejde Reden Århus har meldt sig ind i Dansk Erhverv og ønsker at tegne en ny overenskomst med medarbejderne. Begrundelsen er, at man ikke længere vil være forpligtet til at ansætte og aflønne efter gældende overenskomster med Socialpædagogerne, sådan som der står i driftsaftalen.

Men det ønske får Reden næppe opfyldt, så længe den har en driftsaftale med Aarhus Kom-

mune. Kommunen ønsker nemlig ikke at forringe forholdene for Redens medarbejdere. Socialchef Stienar Eggert Kristensen skriver i et svar til Reden, at man har et ønske om, 'at de tilbud, som kommunen gennem driftsaftale er med til at finansiere, sikrer medarbejderne samme løn- og ansættelsesvilkår som kommunen egne medarbejdere. Derfor kan der ikke anvendes andre overenskomster med andre niveauer end de vilkår, der er aftalt i overenskomsterne mellem de faglige organisationer og Kommunernes Landsforening'.

Og videre skriver socialchefen i sit svar:

'Lønopbygningen for de enkelte faggrupper følger således gældende regler, herunder også muligheden for at yde særlige tillæg. Der er således intet i de eksisterende overenskomster, der forhindrer en relevant aflønning af medarbejderne i Reden.' ■

## GLOBALE STEMME

# Regler, ny viden og humor giver resultater

Klare regler med skarpt definerede pligter og ansvar, konstant stræben efter ny viden og ikke mindst humor er nøgleordene for en velfungerende socialpædagogisk arbejdsplads, mener kroatiske Dubravka Marusic, der arbejder med adfærdsvanskelige børn og unge i Zagreb

Af Ota Tiefenböck, redaktionen@sl.dk  
Arkivfoto: Polfoto

Humor hjælper os med at bevare et lyst sind og få det hele lidt på afstand. Jeg har arbejdet her i 18 år, og uden humor var jeg nok endt på et psykiatrisk hospital for længe siden

Dubravka Marusic, socialpædagog og afdelingsleder

**R**egler, livslang læring og humor er noget af det vigtigste for vores arbejde. Klare linjer skaber et godt arbejdsklima, fleksibilitet og kreativ tankegang. Ny viden sikrer den bedste socialpædagogiske indsats, og humor sikrer overlevelsen.

Sådan siger Dubravka Marusic, der er socialpædagog og afdelingsleder på et dag- og døgninstitution for adfærdsvanskelige børn og unge, Dom za Odgoj Djece i Mladezi (Skolehjem for Børn og Unge), i den kroatiske hovedstad Zagreb. Hun er ikke i tvivl om, at disse tre ingredienser er nødvendige for, at en socialpædagogisk arbejdsplads kan fungere optimalt.

Socialpædagogen besøger Zagreb i slutningen af september. Det er stadig varmt udenfor, og vinduet på Dubravka Marusics kontor står på vid gab. Dubravka Marusic viser tykke gule mapper frem, som hober sig op på hendes skrivebord, og mapperne og deres indhold er ifølge Dubravka Marusic et godt eksempel på de pligter og krav, hun stiller til personalet.

– Mapperne er et vigtigt redskab for det socialpædagogiske arbejde på institutionen. Vi har faste deadlines for ajourføring af mapperne med daglige observationer og større rapporter. Disse deadlines er ikke til diskussion, de skal bare overholdes, og det er ikke et udtryk for, at jeg er

pedantisk eller udemokratisk. Det er en nødvendighed, ellers ville det hele ende i kaos, siger Dubravka Marusic og fortsætter:

– Hvert barn har sådan en rapport. Mange af vores børn har ikke fået en reel chance her i livet. Det er vigtigt, at vi går op i vores arbejde og ser hvert barn, som et individ. Vi er mennesker, ikke robotter, vi har hver vores følelser og ting i bagagen. Hvis vi skal hjælpe vores børn og få dem på rette vej igen, er det nødvendigt at udforske deres indre på et individuelt plan og i det hele taget have et holistisk menneskesyn. Og her er vores observationer guld værd, siger Dubravka Marusic.

– Vi bruger virkelig rapporterne og handler efter dem, ellers var der ingen grund til alt det arbejde. Man kan skrive meget på papir, men handler man ikke ud fra det, kunne man jo ligeså godt smide det i skraldespanden.

## Livslang læring

Dubravka Marusic er 44 år, har en kandidatuddannelse i socialpædagogik fra Zagreb Universitet og er øjeblikket i gang med en doktorafhandling i socialpædagogik.

Afhandlingen handler om vigtigheden af en tidlig socialpædagogisk indsats over for adfærdsvanskelige børn og er baseret på hendes egne erfaringer fra et af de tre centre, der tilsammen udgør Dom za Odgoj Djece i Mladezi. Centret laver bl.a. opfølgende arbejde på skolerne i Zagreb og har fokus på tidlig indsats over for børn, som er tyngt af problemer, og Dubravka Marusevic har arbejdet her i flere år.

– Vores erfaringer har vist, at det er vigtigt så hurtigt som muligt at få øje på børn, som ikke trives. Vi samler disse børn i små hold og kører et to-årigt socialpædagogisk forløb, som de går til hver dag efter skole. Det har givet nogle fantastiske resultater. Det er derfor vigtigt, at den indsamlede viden bliver evalueret og givet videre, forklarer Dubravka Marusic.

Dubravka Marusic har været ansat flere steder i organisationen. Hun mener, at konstant stræben



efter ny viden og lysten til at videregive den er en nødvendighed for at lykkes med det socialpædagogiske arbejde – og samtidig er viden et middel til at bevare sit professionelle engagement.

– Vi skal holde os opdateret med nye metoder og forskning, det er nødvendigt, hvis vi skal være i stand til at yde vores absolut bedste. Det er vigtigt, at vi er aktive, opsøger ny viden og formidler den videre til vores kollegaer. Det holder det faglige niveau og gejsten for arbejdet højt oppe, siger Dubravka Marusic.

Hun mener, det er den enkeltes ansvar selv at opøge ny viden og ikke stille sig passivt og forvente at få bevilget kurser eller efteruddannelse fra arbejdsgiverens side.

– Vi får naturligvis bevilget midler til efteruddannelse, men det er langt fra tilstrækkeligt. Man skulle jo være Jesus for at fordele pengene, så alle fik noget ud af dem, konstaterer Dubravka Marusic, og tilføjer, at hun dog er forholdsvis tilfreds med de økonomiske midler, Dom za Odgoj Djece i Mladezi får tilført fra den kroatisk stat.

– Man kan naturligvis altid ønske sig mere, men vores budget og de bevillinger, vi får, afspejler mulighederne i de statslige finanser, siger hun.

### Store udfordringer – og humor

Det er fredag eftermiddag, og udenfor på gangene er der stille.

De fleste af de børn og unge, der bor på stedet, er taget på weekend til deres forældre, og Dubravka Milosevic har tid til at gennemgå nogle af rapporterne.

Hun arbejder i centeret for adfærdsvanskelige børn og unge i Zagrebs Dugave-kvarter, der rummer omkring 55 børn og unge og har 27 ansatte.

Udover socialpædagoger, som udgør hovedparten af de ansatte, er det bl.a. psykologer, læger, og pædagogmedhjælpere.

Centret ligger i en arkitektonisk moderne bygning fra 1982 med gode faciliteter og består af fire underafdelinger, som hver har sin egen fløj i huset. En af dem er afdelingen for uledsagede flygtninge under 18 år, og arbejdet her er ifølge Dubravka Marusic en stor udfordring. Børnene taler nemlig ofte hverken engelsk eller et andet sprog end deres eget, og det stiller store krav til afdelingens ansatte.

– Det er børn med en ulykkelig historie. Børn som flygter fra krige og vold, men formentlig også børn som er ofre for trafficking. De var på vej til Vesteuropa, men blev stoppet ved den kroatisk grænse. Vi ved intet om dem, de har som regel ingen papirer på sig. De lyver ofte om deres fortid, ophav eller formål med rejsen, men vi har en formodning om, at omkring 70 pct. af dem er ofre for trafficking. De er hos os indtil deres situation bliver afklaret, og i den tid forsøger vi at lave specielle programmer for dem, siger Dubravka Marusic og tilføjer, at centret modtager omkring 170 uledsagede flygtningebørn årligt, og at børnene kommer fra op til 30 forskellige lande.

– Det er forfærdeligt, og vi forstår ikke, hvor alle de børn kommer fra. Vi har en joke her, at børn i hele verden ved, hvor Dugave-kvarteret ligger, når så mange ender hos os. Vi skal jo også kunne grine sammen, have det sjovt og kunne se tingene oppefra. Humor hjælper os med at bevare et lyst sind og få det hele lidt på afstand. Jeg har arbejdet her i 18 år, og uden humor var jeg nok endt på et psykiatrisk hospital for længe siden, konstaterer Dubravka Marusic. ■

**HUMOR** På centret i Zagreb joker de med, at børn i hele verden ved, hvor centret ligger – for hvordan kan så mange ellers ende på centret? 'Vi skal jo også kunne grine sammen, have det sjovt og kunne se tingene oppefra. Jeg har arbejdet her i 18 år, og uden humor var jeg nok endt på et psykiatrisk hospital for længe siden', siger Dubravka Marusic

## NOTER

**Psykiatri på tværs af faggrænser**

Socialpædagogerne er gået sammen med KL, Danske Regioner, FOA og Sundhedskartellet i projektet 'Psykiatri på Tværs'. Formålet er at skabe bedre og mere attraktive arbejdspladser i behandlings- og socialpsykiatrien. Mennesker med psykiske lidelser og deres pårørende skal have den rette og den mest effektive hjælp, og den får de bedst ved, at behandlings- og socialpsykiatrien bliver bedre til at samarbejde, mener initiativtagerne. Der er afsat 3,2 mio. kr. til projekter, der går på tværs af behandlings- og socialpsykiatrien, og pengene er fordelt på 34 projekter. Resultatet af projekterne vil blive formidlet på 'Psykiatriens dag 2012', hvor der bliver sat fokus på at samarbejde på tværs af faggrupper.

lmp

**Færre unge får ungdomssanktion**

Andelen af unge under 18 år, der får en ungdomssanktion i stedet for en almindelig fængselsstraf, er lavere end nogensinde før, viser tal fra Justitsministeriets forskningsenhed. Ungdomssanktionen er et toårigt behandlings- og opdragelsesforløb og et alternativ til en fængselsstraf. I 2007 udgjorde ungdomssanktion 27 pct. af samtlige domme til unge, men sidste år var det faldet til kun 17 pct., og er den laveste andel siden sanktionen blev indført for ti år siden. I regeringsgrundlaget står der, at brugen af ungdomssanktion skal udbredes, og Socialdemokraternes retsordfører Ole Hækkerup er ikke glad for, at flere unge skal afsone i fængsler i stedet for at få en ungdomssanktion og siger til Berlingske Tidende: 'Det er helt klart vores holdning, at flere unge skal dømmes til en ungdomssanktion, fordi vi vil have unge ud af kriminalitet'.

lmp

**Servicestyrelsen bliver til Socialstyrelsen**

Servicestyrelsen har skiftet navn til Socialstyrelsen. Det nye navn er ifølge styrelsen selv mere præcist og sigende i forhold til arbejdsopgaverne. Det er kun navnet og ikke funktionerne, der ændres ved, siger Socialstyrelsen, der skal arbejde for at skabe bedre sociale forhold for socialt udsatte børn, unge og voksne, samt mennesker med handicap og ældre. 'Det nye navn er langt mere præcist og sigende i forhold til vores virke – at fungere som bindeled mellem politik og praksis og i sidste ende levere social viden til gavn for den enkelte borger', siger Socialstyrelsens direktør Palle Lund i en pressemeddelelse.

lmp

**Plejefamilier tilfredse med tilsyn**

I Aabenraa Kommune får alle nye plejefamilier et obligatorisk grundkursus, og antallet af tilsyn er højere end landsgennemsnittet. Og det er der stor tilfredshed med blandt plejefamilierne, viser en brugerundersøgelse. I efteråret blev der gennemført en undersøgelse blandt 124 plejefamilier, der har børn fra Aabenraa Kommune. 90 procent af familierne udtrykker meget stor eller stor tilfredshed med samarbejdet med kommunen, og kun ganske få er direkte utilfredse. 90 procent af plejefamilierne svarer, at tilsynsbesøgene i høj grad eller i nogen grad støtter dem som plejefamilie. Hele 94 procent svarer, at de i høj grad eller i nogen grad kan tale med familieplejekonsulenten om de problemer, som opstår, og 92 procent svarer, at familieplejekonsulenterne i høj grad eller i nogen grad lytter og forholder sig til barnets situation og trivsel.

lmp

## UDVIKLINGSHÆMMEDE

# De lever længere og længere

**Antallet af ældre udviklingshæmmede borgere er steget de seneste år. Desværre mangler det socialpædagogiske personale viden om alderdom, viser rapport**

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk

**D**er bliver flere og flere ældre udviklingshæmmede, og der er behov for at få mere viden om, hvordan udviklingshæmmedes alderdom skal forløbe. Den gennemsnitlige levetid for udviklingshæmmede er gennem de seneste 50 år øget mere markant end for den øvrige del af befolkningen, og derfor kan man i dag tale om, at også udviklingshæmmede ældes og får nogle af alderdommens skavanker, som fx demens. Især i de seneste 10 år er levetiden blevet væsentligt forøget.

Det viser en undersøgelse om ældre udviklingshæmmede, som Socialstyrelsen i samarbejde med Jysk socialforsknings- og evalueringssamarbejde (JYFE) har udarbejdet. Forskerne har dels spurgt kommunerne om deres billede af ældre udviklingshæmmede dels samlet demografisk data.

Undersøgelsen fremhæver to væsentlige træk: De ældre udviklingshæmmede er generelt udviklingshæmmede i en lettere grad, og en relativ stor andel udvikler demens – tre-fire gange så hyppigt som normalbefolkningen.

**Ældrebolig uden for det normale**

Svarene fra kommunerne viser, at der er brug for andre boligformer. Nogle kommuner svarer, at ældre udviklingshæmmede, især de demente, bor i kommunens plejecentre eller ældreboliger, men flere oplever dog denne boligløsning som utilstrækkelig og peger på, at de særlige behov, som udviklingshæmmede har, vanskeligt kan imødekommes i de almene tilbud. Desuden påpeger kommunerne, at socialpædagogerne mangler viden om ældre udviklingshæmmede. Der står i rapporten:

'Med den stigende levealder er der behov for, at det pædagogiske personale kan vejlede den enkelte udviklingshæmmede om, hvad der sker med kroppen, når den ældes.' ■

*Rapporten 'Ældre udviklingshæmmede' kan downloades på [www.servicestyrelsen.dk](http://www.servicestyrelsen.dk) (Servicestyrelsen hedder nu Socialstyrelsen, men i skrivende stund er hjemmesiden ikke ændret).*

**KONTINGENTSATSER PR. 1. JANUAR 2012**

Fuldtid i forbund og a-kasse: 929 kr. om måneden  
Se flere satser på [www.sl.dk/kontingent](http://www.sl.dk/kontingent)

## METODEUDVIKLING

# Sandplay kan også bruges til udviklingshæmmede

Med enkelte justeringer kan sandplay-metoden også bruges til mennesker med udviklingshæmning – både terapeutisk og pædagogisk. Det er konklusionen på et projekt, der er støttet af Socialpædagogernes og BUPL's udviklingsfond

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

■ sandkassen sætter udviklingshæmmede 'Hanne' et hegn op som beskyttelse mellem hende selv og en af de andre beboere i botilbuddet, der tit råber og skriger. Hanne vender figuren af sig selv om, så hun står med ryggen til uroen bag hende.

Sådan lyder et af de konkrete eksempler på, hvordan mennesker med udviklingshæmning

har udtrykt deres følelser ved hjælp af sand og figurer.

Familiebehandler og sandplay-terapeut Linda Michaelsen har som et forsøg givet sandplay-terapi til tre voksne mennesker med udviklingshæmning for at undersøge om metoden, der almindeligvis bruges inden for normalområdet, også kan gøre gavn for mennesker med udviklingshæmning. Det kan den godt – der skal bare laves nogle små justeringer, lyder hendes konklusion.

## Leoparder og sommerfugle

Sandplay-metoden er en psykoterapeutisk og -analytisk metode, der kort fortalt handler om at bearbejde traumer og andre psykologiske problemstillinger ved at skabe billeder/scener i sand med vand og figurer, der sammen repræsenterer alt, hvad der er i verden – og fx spænder fra leoparder og dinosaurer til sommerfugle, kattekillinger og buddha eller Jesus-figurer.

– Det, man ellers ikke kan tåle at mærke og arbejde med, kan man tåle at mærke, når det bliver projiceret over på figurerne i sandet, og man gør det sammen med en betydningsfuld person som en terapeut eller en pædagog, siger Linda Michaelsen, der som familiebehandler i Syddjurs Kommune især bruger sandplay sammen med børn.

På baggrund af projektet, der omfattede tolv sandplay-sessioner á en times varighed til hver af de tre mennesker med udviklingshæmning, vurderer Linda Michaelsen, at sandplay i forhold til udviklingshæmmede både har et terapeutisk og pædagogisk potentiale.

– Den terapeutiske metode er langt hen ad vejen den samme med udviklingshæmmede som, når det fx gælder børn – man skal bare gøre det lidt enklere ved at have færre figurer at vælge imellem, og så synes jeg, at det er en rigtig god ide, at fx kontaktpædagogen er med

i terapien, sådan at vedkommende kan støtte undervejs og efter sessionen, siger hun.

## Lindring og lettelse

Hun vurderer også, at sandplay kan bruges pædagogisk.

– Og så kan formålet være at styrke relationen eller give en umiddelbar lettelse og lindring, fordi man gennem sandplay kan forholde sig til fx dagligdags problemer, som det ellers kan være vanskeligt at forholde sig til. Man kan også bare se det om en måde at være sammen på – at opleve nærvær og skabe en fælles fortælling, siger hun. ■

*I rapporten 'Sandplay-værksted som tilbud til udviklingshæmmede borgere' har Linda Michaelsen beskrevet, hvordan man kan arbejde terapeutisk eller pædagogisk med sandplay. Projektet er støttet af BUPL og Socialpædagogernes udviklingsfond og rapporten kan hentes via [www.kortlink.dk/a9pc](http://www.kortlink.dk/a9pc)*

## Landskonference og landsmøde for ledere og mellemlidere 6. – 7. marts 2012 på Nyborg Strand

### Den socialpædagogiske leder 2017 – opgaver og krav

Konferencen vil præsentere og anvende Teori U på spørgsmålet: Hvilken opgave har den socialpædagogiske leder frem til 2017 og hvilke krav mødes lederen med?

Se hele programmet og læs mere om arrangementet på [www.sl.dk/leder](http://www.sl.dk/leder)

### Tilmeldingsfrist: 3. februar 2012

Tilmelding efter først til mølle-princippet. Deltagelse i Landskonferencen inkl. festmiddag og overnatning: Pris 3.200 kr. Deltagelse i Landsmødet den 7. marts er gratis og kræver ikke tilmelding.



# Trægt at tegne overenskomst på private tilbud

## Synspunkter

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

## Læserbreve

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

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

Læserbreve og synspunkter sendes til redaktionen@sl.dk

Deadline for læserbreve til nr. 02/12 er mandag den 9. januar kl. 12.00.

Når krisen kradser viger mange private opholdssteder tilbage fra at tegne overenskomst. Det betyder, at medarbejderne må bære risikoen for fx at blive afskediget med en kort opsigelsesfrist. Sådan lyder vurderingen fra Socialpædagogernes projektgruppe 'Særlig indsats på det private område'

Af Lis Faarvang, Susanne Svendsen, Rune Pedersen og Viggo Spangsborg, projektmedarbejdere

**S**ocialpædagogernes projekt 'Særlig indsats på det private område' (SIPO) startede 1. januar 2011 og er nu nået halvvejs i den toårige projektperiode.

I projektet er vi fire projektmedarbejdere, som er ansat af forbundet centralt, men bor rundt i landet og har hver vores geografiske område. Indtil nu har vi i et tæt samarbejde med

kredsene besøgt ca. halvdelen af de private arbejdspladser, som ikke har overenskomst, hvoraf hovedparten er opholdssteder for børn og unge og botilbud til voksne. Vi besøger steder fra ca. fem beboere og fem ansatte i små familielignende rammer og op til mere end 100 beboere og brugere og et tilsvarende antal ansatte. Flere steder har tilknyttet intern skole, STU-tilbud, efterværn, botræning og/eller enkeltmandsprojekter.

Projektet har tre formål:

- At tegne overenskomster med stederne.
- At flere medarbejdere på stederne organiserer sig i Socialpædagogerne.
- At få udbygget samarbejdet med arbejdspladserne.

Hvordan er det så gået?

Gennem projektet er samarbejdet øget væsentligt mellem de private arbejdspladser og Socialpædagogerne. De fleste steder har givet indtryk af, at der bliver arbejdet engageret og kvalificeret med de socialpædagogiske opgaver. Socialpædagogerne har gennem opstart af projektet vist, at vi betragter det private område som en

kvalificeret og væsentlig del af de socialpædagogiske tilbud, og vi har aflivet myter og forklaret, hvordan overenskomster i stor udstrækning kan sammensættes uden at ændre væsentligt ved de nuværende forhold.

Enkelte steder har benyttet sig af lejligheden til at få indført ordnede forhold for de ansatte gennem en overenskomst – eller er i gang med processen. Men alt i alt er der ikke indgået mange nye overenskomster. Mange steder vil gerne sikre medarbejderne med en overenskomst, men de tør ikke binde sig til længere opsigelsesvarsler, fuld løn under sygdom og andre risici for ekstraudgifter i disse usikre tider.

Den væsentligste årsag hertil forklares med kommunernes handlen og ageren. Vi får adskillige beretninger om pludselige hjemtagelser af beboerne. Hjemtagelser, som er styret af kommunens økonomitænkning fremfor beboernes behov. Hertil kommer, at henvendelserne om nye anbringelser udebliver. Fx fortalte en leder fra et stort sted i Nordsjælland om, at de plejer at få flere henvendelser om ugen – og nu har de ikke fået en

eneste henvendelse i det sidste halve år.

Ledere med disse erfaringer viger derfor ofte tilbage fra at binde sig til længere opsigelsesvarsler og andet i en overenskomst. Da arbejdsløsheden samtidig er stor, forhindrer dårligere ansættelsesforhold ikke, at man kan tiltrække arbejdskraft, selvom kredsene ofte hører fra medlemmer, der ikke vil søge arbejde på steder uden overenskomst. Det kan være af principielle grunde, eller fordi man tidligere har prøvet at blive afskediget med en måneds varsel eller har måttet klare sig for sygedagpenge under længevarende sygdom.

Men også på steder, som allerede har lange opsigelsesvarsler, kan ledelsen blive ramt af nervøsitet. Et sted på Fyn, hvor vi forventede en overenskomst, blev besøget aflyst med kort varsel, da lederen på grund af pludselige hjemtagelser af flere unge var nødsaget til at afskedige fire-fem medarbejdere og derfor ikke mente, at en overenskomst skulle være lige nu. Et senere besøg ændrede ikke på lederens holdning: Han er blevet rystet af sine oplevelser og tør ikke binde sig yderligere gennem en overenskomst i disse usikre tider.

En metode til overlevelse i trange tider er at have hensat tilstrækkelige midler i gode tider. Nogle steder har sikret sig på denne måde og har valgt at sikre medarbejderne gennem en overenskomst. Andre steder har et pænt overskud opsparet, men viger alligevel tilbage fra at bruge den til sikring af medarbejderne. Der er steder, som har forsømt at spare op, da man har valgt at bruge alt undervejs til bygninger, til ekstra personale eller andet, og der er steder, som tilsynet har styret så stramt, at henlæggelser ikke har været mulige. Endelig har nogle brugt

## Kontakt din projektmedarbejder på det private område

Vil du høre om, hvor langt projektet er på din arbejdsplads? Vil du booke et møde med projektmedarbejderen på din arbejdsplads, på kredskontoret eller ude i byen, hvis det passer dig bedre? Mangler du hjælp til at få flere kolleger organiseret i Socialpædagogerne? Trænger du til en grundig snak om dine ansættelsesvilkår? Føler du, at projektet er gået hen over hovedet på medarbejderne på din arbejdsplads? Ønsker du at blive kontaktperson? Eller vil du bare have en god snak, fx om situationen på det socialpædagogiske område? Så kontakt:

*Kreds Sydjylland og Midt – og Vestjylland*  
Lis Faarvang, 2230 6587, lfa@sl.dk

*Kreds Østjylland og Nordjylland*  
Rune Petersen, 2230 6578, rup@sl.dk

*Kreds Lillebælt og Storstrøm*  
Viggo Spangsberg, 2230 6591, vsb@sl.dk

*Kreds Midtsjælland, Nordsjælland, Storkøbenhavn og Bornholm*  
Susanne Svendsen, 2230 6576, sve@sl.dk

overskuddet til at fastholde medarbejderstaben, selvom der har været tomme pladser. I alle de sidstnævnte tilfælde får vi nej til overenskomst her og nu, og dermed får de ansatte nej til den sikring eller de forbedringer, der ligger i overenskomsten.

En anden hindring i forhold til at få indgået overenskomster er, hvis en overenskomst medfører yderligere udgifter for arbejdsgiveren. Det vil betyde en stigning i opholdstaksten, hvilket de færreste steder er interesserede i som situationen ser ud nu, hvor både tilsyn og anbringende kommuner tværtimod presser på for en nedsættelse af taksten.

I praksis betyder de manglende overenskomster, at det er de ansatte, der må holde for med dårligere ansættelsesforhold, for at stedet kan bevare konkurrenceevnen. Eller at det er den ansatte og hendes eller hans familie, der bærer den økonomiske risiko ved med kort varsel at kunne blive kastet ud i

arbejdsløshed eller blive ramt af længevarende sygdom uden fuld løn. Det ville være ønskeligt, hvis arbejdsgiveren i højere grad ville påtage sig den risiko.

Projektet har medført en svagt stigende interesse for at blive medlem hos Socialpædagogerne. Vi har dog også erfaret, at mange har valgt at være med i 'de gule' foreninger, fordi de er billigere. Måske med en tilføjede argumentation om, at der alligevel ikke er overenskomst på arbejdspladsen.

Vi møder ofte spørgsmålet: 'Hvad får jeg ud af at blive medlem hos Socialpædagogerne i stedet?'

Vi drøfter så, hvad det er, vedkommende har brug for, og hvad Socialpædagogerne kan tilbyde: Selvfølgelig ret til faglig og juridisk bistand i ansættelsessager fra en organisation, som kender området (arbejdsskade, sygdom, løn, arbejdstid, ferie, barsel, konkurs m.v.).

Herudover pædagogisk inspiration gennem Socialpædagogen,

Håndbog for privatansatte, faglige aktiviteter og møder, ret til tjek af løn og ansættelseskontrakt, sparring omkring arbejdsmiljø, rabatordninger osv.

Men derudover er der en stor opgave i at bibringe medarbejderne en forståelse af, at de goder, som de trods alt har i ansættelsen, ikke er naturgivne, men udelukkende et resultat af fagbevægelsens bestræbelser og kampe gennem tiderne. Og at denne indsats er betalt, og stadig bliver betalt, af medlemmerne af fagforeningerne, ikke af medlemmerne af 'de gule' foreninger. Vi kender alle eksempler på, hvordan den mere kyniske del af arbejdsgiverne, ikke kun indenfor det socialpædagogiske område, men indenfor hele arbejdsmarkedet, på alle mulige måder forsøger at presse ansættelsesforholdene i den forkerte retning.

En anden vigtig opgave er at bibringe medarbejderne kendskab til det store arbejde, forbundet lægger i at fastholde, sikre og udvikle hele det socialpædagogiske område. Et arbejde, som ikke mindst i disse krisetider er uhyre vigtigt. Vi kender jo også alle til skrækelige eksempler på, hvordan spareivrige politikere og forvaltninger ville indrette tilbuddene til de svageste, hvis de fik lov.

Vi har derfor ændret i projektet, så vi fremover sætter mere fokus på at etablere kontakt til medarbejderne. Vi arrangerer medarbejdermøder, pædagogiske arrangementer, café- og netværksmøder osv. Men i dette arbejde har vi brug for hjælp fra jer, der allerede er medlemmer. Vi ringer derfor til en del af jer for at få kontaktpersoner på de enkelte arbejdspladser. Vil du være kontaktperson, eller vil du af anden grund i kontakt med os, så se vores kontaktoplysninger her på siden. ■

## NOTER

**Gratis heroin i Aarhus er godt**

Et forsøg i Aarhus Kommune viser, at det kan være en god ide at give narkomaner gratis lægeordineret heroin. Den melding kommer fra stofmisbrugsbehandlerne. I et forsøg modtager narkomaner heroinen under hygiejniske forhold og under overvågning af en læge. Desuden står personalet klar med råd og vejledning. Forsøget har kørt et år, og de umiddelbare erfaringer viser, at de narkomaner, der er med i forsøget, begår langt mindre kriminalitet end tidligere. Og deres helbredstilstand er blevet markant bedre. De er blandt andet blevet bedre til at gå til læge og tandlæge, og så får de tilbudt et måltid mad samme sted, som de modtager heroinen. Det lægeordinerede heroin bliver givet til misbrugere i KontaktHuset i Aarhus Midtby, hvor i alt 17 misbrugere er med i forsøget. Efter tre år vil Aarhus Kommune evaluere forsøget.

lmp

**Nu ved jeg, hvad det er**

Gennem målrettet undervisning om handicap, får børn en mere åben og nuanceret holdning til, hvad det vil sige at leve med et handicap, konkluderer en undersøgelse fra Socialstyrelsen. Det viser sig blandt andet ved, at flere elever efter undervisningsforløbet gerne vil være venner med et barn med handicap og ikke har noget imod at sidde ved siden af en klassekammerat med handicap. Undersøgelsen viser dog også, at der er særlige problemer i forhold til at skabe et inkluderende miljø for nogle handicapgrupper, fx udviklingshæmmede, spastikere og børn med ADHD. Men selvom en del af børnene har større reservationer over for disse handicapgrupper, viser undersøgelsen også, at det gennemførte undervisningsforløb om handicap har ændret deres opfattelse ganske betydeligt. Rapporten kan downloades gratis på [www.socialstyrelsen.dk](http://www.socialstyrelsen.dk)

lmp

**Flere unge er blevet hjemløse**

Psykisk sygdom og tidligt misbrug af hash eller hårde stoffer er væsentlige årsager til, at unge bliver hjemløse. De klarer sig ofte ved at overnatte hos familie, venner og bekendte, viser en undersøgelse fra SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. SFI har optalt, at der i 2011 har været 1.002 unge hjemløse mellem 18 og 24 år. Det er 369 flere end i 2009. Desuden viser tallene også, at når man ser på gruppen af hjemløse mellem 18-29 år, så udgør de en tredjedel af alle hjemløse. Omkring hver tredje af de unge hjemløse siger, at årsagen til deres hjemløshed er misbrug, knap så mange mener, at psykisk sygdom er årsag til, at de er hjemløse. Og det antal er vokset siden undersøgelsen i 2009.

lmp

**Film om og med unge med indvandrerbaggrund**

Hvad betyder det, når marginaliserede unge, der føler, de ikke hører til, vender samfundet ryggen? Det spørgsmål har folkene bag filmen Limboland søgt svar på. Filmen er genrebrydende og sammenkobler fiktive historier med dokumentaristiske elementer. Filmen er produceret af Zentropa og blandt mange andre støttet af Socialpædagogernes og BUP's udviklings- og forskningsfond. Undervisningsmateriale til filmen kan hentes via [www.kortlink.dk/a997](http://www.kortlink.dk/a997)

mrk

## ANBRAGTE UNGE

# Kan ikke måle virkningen

**Der er alt for få redskaber til at kunne dokumentere effekten af indsatsen over for anbragte unge, viser undersøgelse fra SFI**

Af Lone Marie Pedersen, [lmp@sl.dk](mailto:lmp@sl.dk)

**N**år en ung under 18 år bliver dømt for alvorlig kriminalitet, lyder straffen som regel på anbringelse på en sikret eller åben døgninstitution. Formålet med straffen er blandt andet, at den unge skal have hjælp til at fungere på lige fod med sine jævnaldrende.

Problemet er bare, at man mangler redskaber til systematisk at måle effekten af indsatsen hos de anbragte unge. Derfor har Socialstyrelsen bedt SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd – om at undersøge, hvilke instrumenter, der er bedst egnede til at dokumentere virkningen af anbringelsen.

Kort før jul offentliggjorde SFI sine resultater af undersøgelsen og skriver i en pressemeddelelse blandt andet:

'Der kan være mange årsager til, at et ungt menneske bliver involveret i alvorlig kriminalitet eller af andre grunde ender på

en sikret institution. Et godt dokumentationssystem skal derfor kunne indfange mange forskellige faktorer, som fx sociale problemer i opvæksten, psykiske problemer eller adfærdsvanskeligheder.'

På baggrund af internationale erfaringer og forskning udpeger forskerne bag undersøgelsen over 50 faktorer, som det kan være relevant at vurdere. Forskerne finder desuden frem til tre instrumenter, der blandt andet kan måle psykiske og adfærdsmæssige forhold, og som kan anvendes i udviklingen af et dansk dokumentationssystem.

Forskerne har også undersøgt i hvor høj grad, døgninstitutioner og pædagogiske opholdssteder bruger systematisk dokumentation. Og her er resultatet ikke oplyftende. Det viser sig, at kun ganske få af de 62 institutioner, som er undersøgt, bruger systemer til at måle de unges udvikling. Og de systemer, der i dag anvendes, kan ikke bruges til udvikling af et nyt system, vurderer forskerne. ■

*Interesserede kan bestille eller downloade rapporten 'Muligheder for dokumentation af anbringelser' på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk). Rapporten er på 168 sider og koster 160 kr. Download er gratis.*

Ved jobskifte eller varig adresseændring  
Ret dine oplysninger på [sl.dk/minedata](http://sl.dk/minedata)

## KREDSNYT &amp; KALENDER

## MIDT- OG VESTJYLLAND

## Årsmøde i ledersektionen

**10. februar kl. 9.00 – 13.30**

Festhuset, Ivar Lundgaardsvej 8, Holstebro. Selve årsmødet 11.45 – 13.00. Oplev overlæge, dr. med. og tidligere formand for Etisk Råd, Ole Hartling på årsmødet. Få medindflydelse på ledersektionens aktiviteter de næste to år. Er du leder eller mellemlider, så kom til årsmødet i kredsens ledersektion. Er I et lederteam, kan alle, også ikke-medlemmer deltage. Pris for ikke-medlemmer: 300 kr. Husk EAN-nr. Tilmelding senest 3. februar på [www.sl.dk/midtogvestjylland](http://www.sl.dk/midtogvestjylland)

## NORDJYLLAND

## Julens åbningstid

Faglig afdeling er åben for personlig og telefoniske henvendelse fra kl. 9.00 – 12.00 på hverdage mellem jul og nytår. Glædelig jul og Godt Nytår.

## Inklusion og deltagelse

**24. januar kl. 9.00 – 15.30**

Hotel Scandic, Hadsundvej 200, Aalborg. Socialpædagogerne, lokalt og centralt, vil være mere tydelige på visionen for arbejdet for voksne mennesker med handicap. Med det formål at gøre status på den aktuelle praksis og i fællesskab at udpege visionerne for voksenhandicapområdet inviterer vi dig til denne temadag. Se mere på [sl.dk/nordjylland](http://sl.dk/nordjylland). Tilmelding senest den 10. januar til [nordjylland@sl.dk](mailto:nordjylland@sl.dk). Oplys dit navn, arbejdspladsadresse og om du er leder, TR eller AMR.

## Gratis sms-service

Nu kan du få tilsendt gratis sms-beskeder på din mobiltelefon. Det eneste du skal gøre er at tilmelde dig på [nordjylland@sl.dk](mailto:nordjylland@sl.dk), eller send en sms til 1272 med teksten 'sl nord'. Oplys dit navn, cpr.nr., mobilnr. og evt. e-mail.

## NORDSJÆLLAND

## Cafémøde for familieplejere

**10 januar kl. 9.30 – 12.30**

Kredsens lokaler, Østergade 6B, Hillerød. Der afholdes cafémøder for familieplejerne i Kreds Nordsjælland den anden tirsdag i hver måned. Kom og mød andre familieplejere og vær med

til at debattere forskellige spændende emner og få faglige input. Yderligere oplysninger: Thomas Svendsen på tlf. 7248 6600, [nordsjaelland@sl.dk](mailto:nordsjaelland@sl.dk). Tilmelding er ikke nødvendig.

## Inklusion og deltagelse i lokalsamfundet

**11. januar kl. 09.30 – 14.30**

3F's lokaler, Milnersvej 41D, Hillerød. Socialpædagogerne sætter i 2012 fokus på livsvilkårene for borgerne og socialpædagogernes arbejdsvilkår. Vi vil i fællesskab skabe en stærk vision for området. En vision, der peger fremad både for beslutningstagere, borgere og socialpædagoger. Derfor afholder vi i foråret 2012 en række status- og visionsmøder. Se mere og tilmeld dig senest den 2. januar på [www.sl.dk/nordsjaelland](http://www.sl.dk/nordsjaelland)

## Kom og hør om din pension og efterløn

**18. januar kl. 12.00 – 17.00**

Kulturhuset Toldkammeret, Havnepladsen 1, Helsingør. PKA vil fortælle om pensionsordningen, fx hvilke ydelser findes i forskellige situationer, hvad betyder orlov og nedsat arbejdstid for pensionen, samt forskellige valgmuligheder i forskellige situationer. Socialpædagogernes efterlønsteam vil orientere om, hvordan er reglerne for efterløn i dag? Kan det betale sig at fortsætte i efterlønsordningen, skattefri udbetaling af efterlønnen, samt hvad er seniorførtidsordning? Se mere og tilmeld dig senest den 11. januar på [www.sl.dk/nordsjaelland](http://www.sl.dk/nordsjaelland)

## Introduktionsmøder for nye ledere

**7. februar kl. 13.00 – 15.00**

Kredsens lokaler, Østergade 6B, Hillerød. Hvad kan du som leder bruge din fagforening til? Ledersektionen og kredsens vil gerne byde dig velkommen og tilbyde dig et introduktionsmøde i forbindelse med din ansættelse som leder. Møderne er dialog-baserede og indholdet er bygget op over relevante ledelsesværktøjer. Du får samtidig lejlighed til at høre lidt om kredsens, den lokale ledersektion og møde andre (nye) ledere. Ledersektionens bestyrelsesmedlemmer deltager på skift og fra kreds-kontoret deltager kredsformand Karen Holte. Tilmelding ikke nødvendig.

## STORKØBENHAVN

## Tur til Den Sorte Diamant

**25. januar kl. 10.00**

Vi mødes kl. 10 ved indgangen til Det Kongelige Bibliotek, Den Sorte Diamant, Søren Kirkegaards Plads 1. Efter rundvisningen er der frokost i Rabes Have på Christianshavn. Pris: 100 kr. for medlemmer og 200 kr. for ikke-medlemmer. Tilmelding og betaling senest 11. januar på reg: 2191, konto 0567405745, tlf. 2489 1061.

## Politimuseet

**22. februar kl. 10.40**

Vi mødes på Sankt Hans torv. Efter en lille opstrammer, går vi til Politimuseet til rundvisning. Bagefter vil der blive serveret vand og brød på restaurant Quattro. Pris: 100 kr. for medlemmer og 150 kr. for ikke-medlemmer. Tilmelding og betaling senest 8. februar på reg: 2191, konto: 0567405745, tlf. 2489 1061.

## Seniorsektionen

Fra 55 år er du velkommen til at deltage i seniorernes arrangementer.

## Rejse til Østrig og Kircheng for seniorer

**26. august til 2. september**

Fællesrejse for seniorer og efterlønnere fra BUPL og Socialpædagogerne til Østrig og Kircheng og diverse skønne udflugter. Pris inkl. halvpension: kr. 5.825 pr. person i delt dobbeltværelse. Prisreduktion ved fuld bus (54 deltagere). Tillæg for eneværelse: kr. 600. Pladserne fordeles efter først til mølle-princippet. Tilmelding fra 15. januar, og senest 1. april. Hvis der ønskes påstigning ved Banegårdspladsen Nykøbing Falster Station meddeles det ved tilmelding til: Riis Rejser, Vestergade 18, 1., Postboks 69, 7820 Lemvig, tlf. 9864 0046, mail [riis@riisrejser.dk](mailto:riis@riisrejser.dk)

## STORSTRØM

## Cafémøder for familieplejere i Lolland

Der afholdes cafémøder for familieplejenetværket Lolland den første tirsdag i hver måned, undtagen januar, juli og august kl. 9.30 – 13.00. I 3F's lokaler, Havnegade 19, 4900 Nakskov. Kom og mød andre fami-

lieplejere og vær med til at debattere forskellige spændende emner og få faglige input. Tilmelding er ikke nødvendig medbring selv kaffe og evt. brød. Yderligere oplysninger: Leif Utermöhl, 2013 1566, [leif.u@mail.dk](mailto:leif.u@mail.dk)

## Rejse til Østrig og Kircheng for seniorer

**26. august til 2. september**

Se detaljer under Storkøbenhavn.

## SYDJYLLAND

## Status og visioner for udviklingshæmmede

**9. januar kl. 17.30 – 21.30**

UC SYD, Dr. Margrethesvej 11-13, 6200 Aabenraa. Temaaften hvor der sættes fokus på, hvordan udviklingen i samfundet har sat rammerne for det socialpædagogiske arbejde og dermed udviklingshæmmedes livsbetingelser Tilmelding senest den 2. januar til [www.sl.dk/sydjylland](http://www.sl.dk/sydjylland)

## Status og visionsmøde

**20. februar kl. 17.30 – 21.30**

Hotel Lyngheden, Hedemarken 22, Grindsted. Temaaften, hvor der sættes fokus på, hvordan udviklingen i samfundet har sat rammerne for det socialpædagogiske arbejde og dermed udviklingshæmmedes livsbetingelser. Se mere og tilmeld dig senest 14. februar på [www.sl.dk/sydjylland](http://www.sl.dk/sydjylland)

## ØSTJYLLAND

## Generalforsamling i Seniorlauget

**22. februar kl. 17.00**

Søren Frichs Vej 42 C, 8230 Åbyhøj. Dagsorden ifølge lovene. Bestyrelsen består af fire medlemmer og en suppleant. To bestyrelsesmedlemmer og suppleanten er på valg. Alle tre er villige til at modtage genvalg, men der er plads til yderligere et bestyrelsesmedlem, evt. suppleant. Efter generalforsamlingen vil Seniorlauget byde på et stykke brød og en øl/vand, kaffe/te. Tilmelding: Først til mølle – dog senest 13. februar til Steen H. Eriksen, mail [she@vestdjursnet.dk](mailto:she@vestdjursnet.dk) / evt. til kreds-kontoret på 7248 6300.

## FAGLIGE NETVÆRK

WWW.SL.DK/NETVÆRK

## For medlemmer, der arbejder inden for følgende områder:

**Socialpædagoger ansat ved somatiske og psykiatriske afd.**  
[www.sl.dk/hospsyk](http://www.sl.dk/hospsyk)

Netværksansvarlig:  
Jesper Leschly Pedersen  
Marslev Byvej 19, 5290 Marslev  
Tlf. 6541 1593 / 2423 1877  
jesperped@dbmail.dk

Økonomiansvarlig:  
Peter Beck Epstein  
Tlf. arb. 7789 2106  
peter-epstein@hotmail.com

**Sikrede døgninstitutioner for unge under 18 år**  
[www.sl.dk/sikrede](http://www.sl.dk/sikrede)

Netværksansvarlig:  
Kurt Rasmussen  
Munkebjergvej 50,  
5000 Odense C  
Tlf. 6614 2129  
munkebjergvej50@privat.dk

Økonomiansvarlig:  
Mette K. Andersen  
Tlf. 4752 8467

**Domfældte**  
[www.sl.dk/domfældte](http://www.sl.dk/domfældte)  
**udviklingshæmmede**

Netværksansvarlig:  
Jens Jørgen Carstensen  
Boinstitutionen  
Grønnebæk  
Afdeling Kompasrosen  
Mosevej 1A  
6630 Rødding  
Tlf. 7355 2004  
jensjc@stofanet.dk

**Fagligt Ældre-netværk**  
[www.sl.dk/ældre](http://www.sl.dk/ældre)

Netværksansvarlig:  
Hanna Hansen  
Bøgegården 40  
4300 Holbæk  
hannh@holbkom.dk

Økonomiansvarlig:  
Tina Bülling Christoffersen  
tbc@odense.dk

**Senhjerneskadede og bevægelsehandicappede**  
[www.sl.dk/s&b](http://www.sl.dk/s&b)

Netværksansvarlig:  
Vanda Thorup  
Neurohuset  
Graham Bellsvej 1, 8200 Aarhus N  
thorupthomsen@gmail.com

Økonomiansvarlig:  
Jytte Jelstrup  
Mobil: 2879 2089  
jytte.jelstrup@koege.com

Hjemmesideansvarlig:  
Niels Schmidt  
7445 0976

**Stofmisbrugsområdet**  
[www.sl.dk/stofmisbrugsområdet](http://www.sl.dk/stofmisbrugsområdet)

Netværksansvarlig:  
Ingelis Langgaard  
KABS, Bakken 3  
2600 Glostrup  
Tlf. 2032 7151  
ingelislanguaaard@glostrup.dk

Økonomiansvarlig:  
Ingrid Lund Sørensen  
Tlf. 5150 2782  
ings@fa.dk

**Kuratorer/familiepleje-konsulenter**  
[www.sl.dk/kuratorer](http://www.sl.dk/kuratorer)

Netværksansvarlig:  
Esben Bohøj  
Familieplejen  
Aarhus Kommune  
Holmevej 180, 8270 Højbjerg  
Tlf. 8940 5227 eller 2920 3648  
ebo@aarhus.dk

**Døve**  
[www.sl.dk/døve](http://www.sl.dk/døve)

Netværksansvarlig:  
Marianne Pejtersen  
Døves aktivitetscenter  
Generatorvej 2A, 2730 Herlev  
meier-pejtersen@c.dk

**Sindslidende**  
[www.sl.dk/sindslidende](http://www.sl.dk/sindslidende)

Netværksansvarlig:  
Else Margrethe Tvilhøj  
Langelinie 126  
5230 Odense M

Økonomiansvarlig:  
Morten Schuster  
Tlf. arb. 3957 5632

**Aflastningsinstitutioner**  
[www.sl.dk/aflastning](http://www.sl.dk/aflastning)

Netværksansvarlig:  
Trine Julin Johnsen  
Landerslevvej 67  
3630 Jægerspris  
Tlf. 2122 8452

Økonomiansvarlig:  
Lillian Jensen  
Tlf. 9721 0291

**Kommunale fritidstilbud til mennesker med fysiske og psykiske funktions-nedsættelser**

[www.sl.dk/fritidstilbud](http://www.sl.dk/fritidstilbud)  
Netværksansvarlig:  
Jette Hedensted  
Tusindfryd  
Guldkrog 1,  
7100 Vejle  
Tlf. 2945 1003  
jehed@vejle.dk

**Marginaliserede og udstødte**  
[www.sl.dk/marginaliserede](http://www.sl.dk/marginaliserede)

Netværksansvarlig:  
Peder Larsen  
St. Dannesbo  
Bryllevej 20, 5250 Odense SV  
Tlf. 6028 0575

Økonomiansvarlig:  
Gitte Helle Lundgren  
Tlf. 6396 0211  
gilul@odense.dk

**Småbørns- og familieinstitutioner**  
[www.sl.dk/småbørnsinstitutioner](http://www.sl.dk/småbørnsinstitutioner)  
[www.sl.dk/familieinstitutioner](http://www.sl.dk/familieinstitutioner)

Netværksansvarlig:  
Irene Larsen  
Stendyssehaven  
Skovsbovej 101  
5700 Svendborg  
Tlf. 6217 2060

**Lærere ansat på døgninstitutioner**  
[www.sl.dk/lærer](http://www.sl.dk/lærer)

Netværksansvarlig:  
Søren Haaber Johansen  
Hjortholm Kostskole  
Næstved Landevej 20  
4250 Fuglebjerg  
Mail: shjn@gentofte.dk

Meld dig ind i DIT netværk på [www.sl.dk/netværk](http://www.sl.dk/netværk)

# Nøgtern Profeti® 2012

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Sidste år introducerede vi et nyt koncept, Positiv Profeti®, som havde til hensigt at opmuntre det nye år forlods: Vi ville tale året og begivenhederne op og ikke ned. Men det gik da helt galt, som det fremgik af den sidste 2011-udgave af denne bagside: Den positive tilgang svækkede i den grad deltagerne. Den lagde sig som en klistret sukkermasse på det visionære center i profetaspiranernes hjerner. Og det duer jo ikke.

I afsøgningen af markedet for profeti-koncepter har vi i stedet overvejet Narrativ Profeti® – men det krævede et helt temanummer. Vi testede også Pædagogisk Massage Profeti® (for afslappende – svært at få svar), Low Arousal Profeti® (ikke muligt at stille uventede spørgsmål) og Borgerinddragelses Profeti® (for mange kokke...). Men ingen af dem bestod testen, og nu har vi i stedet fulgt det kommunaløkonomiske eksempel og har skåret ikke bare ind *til*, men et godt stykke ind *i* benet – helt ind til de nøgne spørgsmål. Så nu er der ikke nogle undskyldninger for ikke at kunne spå rigtigt. Velkommen til Nøgtern Profeti® 2012.

1. Lykkes det at få lavet en aftale med KL om overenskomst for familieplejerne?

Ja  Nej

2. Vil antallet af ansøgere til pædagoguddannelsen stige ved optaget i sommeren 2012?

Ja  Nej

3. Bliver der oprettet en statslig eller national tilsynsmyndighed, der overtager kommunernes opgave med det generelle tilsyn på børn og ungeområdet?

Ja  Nej

4. Får vi en officiel fattigdomsgrænse i Danmark?

Ja  Nej

5. Er Barack Obama også præsident i USA efter valget i november 2012?

Ja  Nej

6. Tager børne- og undervisningsministeren initiativ til at etablere en ny socialpædagogisk uddannelse?

Ja  Nej

7. Består Socialpædagogernes forretningsudvalg af de samme medlemmer efter kongressen i november 2012?

Ja  Nej

8. Kommer Danmark videre fra den indledende pulje ved EM i fodbold til sommer i Polen/Ukraine?

Ja  Nej

9. Træder SF ud af regeringen?

Ja  Nej

10. Abdicerer dronning Margrethe?

Ja  Nej

11. Deltager Enhedslisten i satspuljeforhandlingerne i 2012?

Ja  Nej

12. Har Socialpædagogerne flere medlemmer pr. 1.11.2012 end pr. 1.11.2011?

Ja  Nej

*Hvor intet andet er anført, er det status pr. 1. december 2012, der gælder. ■*

Du kan deltage på to måder:  
Hvis du nænner det, kan du klippe bagsiden af bladet, krydse dine svar ind og sende dem i en kuvert til Socialpædagogen, Brolæggerstræde 9, 1211 København K, mrk: Profetkonkurrence

Eller du kan sende en mail til quiz@sl.dk – skriv blot numrene på spørgsmålene, dine svar og dit navn, adresse og medlemsnummer/cpr-nummer.

I begge tilfælde skal vi have profetien senest den 13. januar 2012.

Navn

Adresse

Medlemsnummer/cpr-nummer