

# SOCIALPÆDAGOGERNE

# I FREMTIDEN

MAGASIN OM NYE PEJLEMÆRKER FOR  
OMRÅDET, FAGET OG ARBEJDSLIVET



**FORBEREDELSE TIL ET  
SELVSTÆNDIGT LIV**

SIDE 4-5

**HJEM ELLER  
ARBEJDSPLADS?**

SIDE 10-15

**NYE ROLLER TIL  
SOCIALPÆDAGOGER**

SIDE 30-31

**SELVSTYRING  
KRÆVER TILLID**

SIDE 26-27

# INDHOLD

**SIDE 4-5**

Her er din virkelighed

**SIDE 6-7**

Pejlemærker for fremtiden

**SIDE 8-9**

Socialpædagog er brobygger for unge mødre

**SIDE 10-15**

Hjem eller arbejdsplads?

**SIDE 16**

Forberedelse til et selvstændigt liv

**SIDE 17**

Styrmand i eget liv

**SIDE 20-21**

Fælles nationale mål – bedre livsmuligheder

**SIDE 22-23**

Dokumentation har ændret vores pædagogiske praksis

**SIDE 24-25**

Alle medarbejdere skal uddannes og udvikles

**SIDE 26-27**

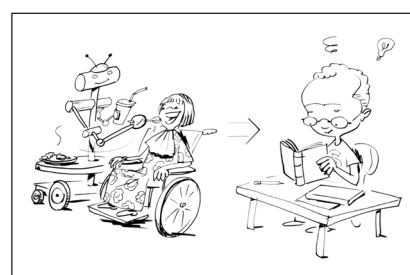
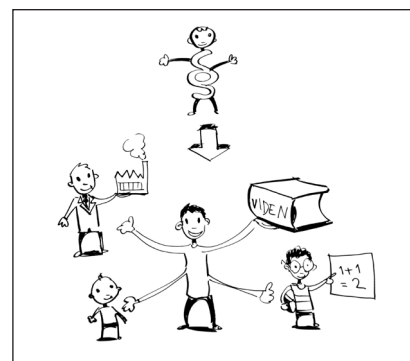
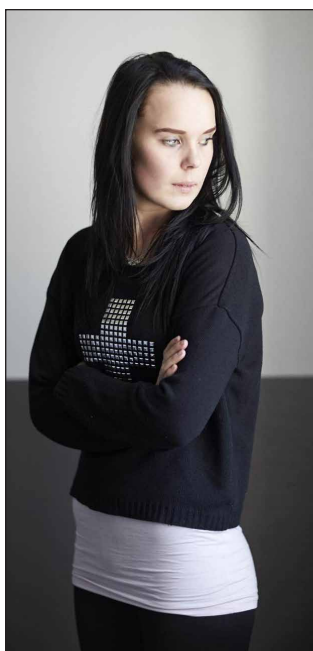
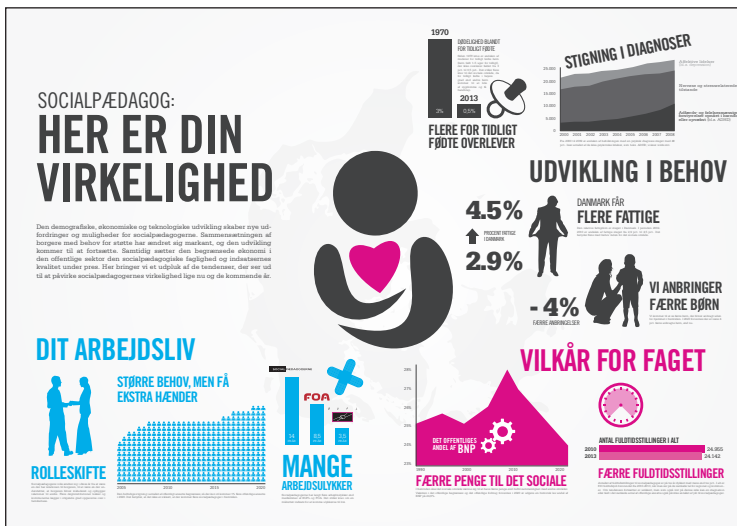
Selvstyring kræver tillid

**SIDE 28-29**

Åben dialog og adgang til supervision skaber et godt arbejdsmiljø

**SIDE 30-31**

Fremtidens socialpædagoger – Her er vores roller



## SKAB VORES FAGS FREMTID – TAG DEL I DEBATTEN

Download debatspørgsmål til hver artikel inde i magasinet om vores pejlemærker for fremtiden - eller hent det samlede debatkit her eller fra bagsiden. Debatkittet er et redskab til at få diskuteret, hvordan man helt konkret arbejder med pejlemærkerne på den enkelte

arbejdsplads eller i den enkelte kreds. I vælger selv det pejlemærke, I ønsker at diskutere. Debatkittet er et oplæg til dialog – og er lagt an på ca. en times diskussion med alt fra 4-40 deltagere.



---

# NYE MULIGHEDER FOR BORGERE OG SOCIALPÆDAGOGER

---

Dette magasin handler om vores fags fremtid og er et oplæg til, hvordan vi som socialpædagoger aktivt deltager i at forme vores fag og vores rolle i samfundet.

Vores bud i Socialpædagogernes Landsforbund er, at vi skal have flere nære og lokale løsninger, hvor vi som socialpædagoger er medskabere af velfærd og understøtter relationer mellem borgere.

Vi skal have specialiseret viden og specialiserede metoder, så vi kan støtte borgere med helt særlige behov.

Vi skal have rum til selvstændige faglige beslutninger og et trygt arbejdsliv. Med andre ord, vi skal gå nye veje i socialpolitikken, vi skal styrke vores fag og vi socialpædagoger skal sætte os selv i centrum for den udvikling.

Klik på videoen og hør formand for Socialpædagogernes Landsforbund, Benny Andersens, bud på socialpædagogernes fremtid.



# SOCIALPÆDAGOG: HER ER DIN VIRKELIGHED

Den demografiske, økonomiske og teknologiske udvikling skaber nye udfordringer og muligheder for socialpædagerne. S sammensætningen af borgere med behov for støtte har ændret sig markant, og den udvikling kommer til at fortsætte. Samtidig sætter den begrænsede økonomi i den offentlige sektor den socialpædagogiske faglighed og indsatsernes kvalitet under pres. Her bringer vi et udpluk af de tendenser, der ser ud til at påvirke socialpædagogernes virkelighed lige nu og de kommende år.

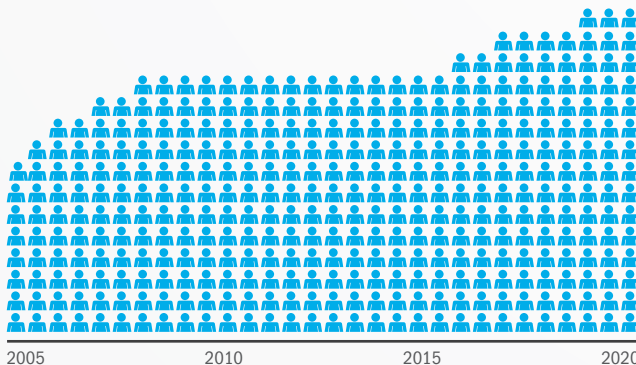
## DIT ARBEJDSLIV



### ROLLESKIFTE

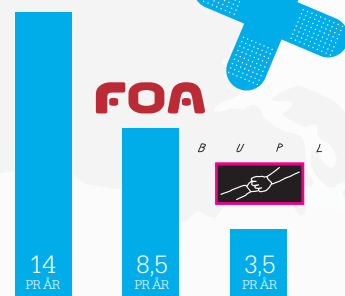
Socialpædagogens rolle ændrer sig i disse år fra at være en der har relationen til borgeren, til at være en der understøtter, at borgeren bliver inkluderet og opbygger relationer til andre. Flere døgninstitutioner lukker og kommunerne lægger i stigende grad opgaverne over i familiehuse.

### STØRRE BEHOV, MEN FÅ EKSTRA HÆNDER



Den hidtidige stigning i antallet af offentligt ansatte begrænses, så der kun vil komme 1% flere offentlige ansatte i 2020. Det betyder, at det ikke er sikkert, at der kommer flere socialpædagoger i fremtiden.

### SOCIALPÆDAGOGERNE



### MANGE ARBEJDSULYKKER

Socialpædagerne har langt flere arbejdsulykker end medlemmer af BUPL og FOA. Det stiller krav om en målrettet indsats for at komme ulykkerne til livs.



1970

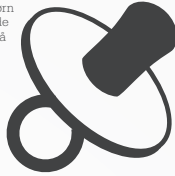
### DØDELIGHED BLANDT FOR TIDLIGT FØDTE

Siden 1970'erne er andelen af moderat for tidligt fødte børn (børn født 1-5 uger for tidligt), der ikke overlever faldet fra 3 pct. til 0,5 pct.. Det stiller flere krav til det sociale område, da for tidligt fødte i højere grad end andre børn kommer til at lide af sygdomme og få handicap.

2013

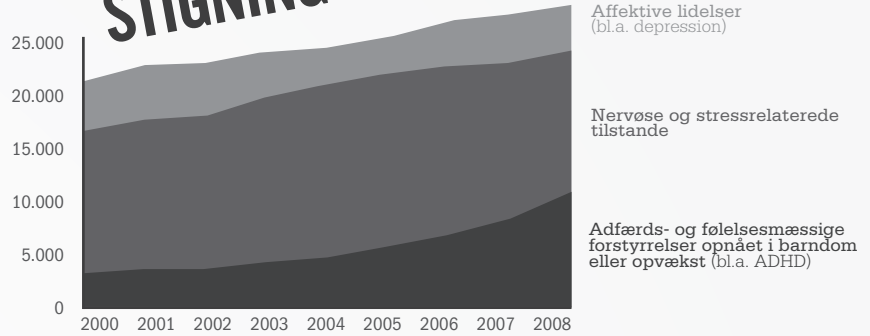
3%

0,5%



## FLERE FOR TIDLIGT FØDTE OVERLEVER

## STIGNING I DIAGNOSER



Fra 2000 til 2009 er andelen af befolkningen med en psykisk diagnose steget med 48 pct.. Især antallet af de ikke-psykotiske lidelser, som f.eks. ADHD, vokser voldsomt.

## UDVIKLING I BEHOV

4.5%

↑ PROCENT FATTIGE I DANMARK

2.9%



### DANMARK FÅR FLERE FATTIGE

Den relative fattigdom er steget i Danmark. I perioden 2002-2010 er andelen af fattige steget fra 2,9 pct. til 4,5 pct.. Det betyder flere med behov inden for det sociale område.

- 4%

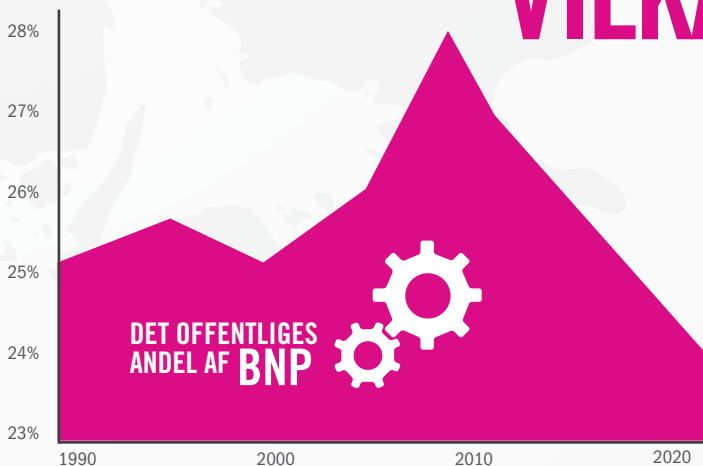
FÆRRE ANBRINGELSER



### VI ANBRINGER FÆRRE BØRN

Vi kommer til at se færre børn, der bliver anbragt uden for hjemmet i fremtiden. I 2020 forventes der at være 4 pct. færre anbragte børn, end nu.

## VILKÅR FOR FAGET

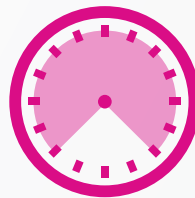


DET OFFENTLIGES ANDEL AF BNP



### FÆRRE PENGE TIL DET SOCIALE

I fremtiden skal det sociale område vænne sig til at have færre penge end hidtil sammenlignet med andre områder. Væksten i det offentlige begrænses og det offentlige forbrug forventes i 2020 at udgøre en historisk lav andel af BNP på 24,6%.



### ANTAL FULDTIDSSTILLINGER I ALT



### FÆRRE FULDTIDSSTILLINGER

Antallet af fuldtidsstillinger til socialpædagoger er på tre år dykket med mere end tre pct.. I alt er 813 fuldtidsjob forsvundet fra 2010-2013, når man ser på de samlede tal for regioner og kommuner. Om tendensen fortsætter er usikkert, men som også vist på denne side kan en stagnation eller fald i det samlede antal af offentlige ansatte også påvirke antallet af job til socialpædagoger.

# VISION

## ET BEDRE VELFÆRDSSAMFUND

**D**er er mennesker med forskellige behov inden for det socialpædagogiske område. Nogle kan støttes til et liv, hvor de ikke længere har brug for hjælp og støtte. Andre kan ikke blive helt uafhængige, fordi de har et psykisk eller fysisk handicap, som de altid vil have, men de kan understøttes i at leve et liv med muligheder.

Socialpædagogers unikke kompetence er at møde det enkelte menneske, der hvor det er, og opbygge en relation. Den gode relation betyder, at socialpædagogen har helt særlige muligheder for at støtte den

enkelte og samfundet med at inkludere og udvikle det enkelte menneskes potentiale og leve et liv med muligheder. Den socialpædagogiske kerneydelse kan bruges på mange flere områder i velfærdssamfundet, end tilfældet er i dag.

### Visionen

Danmark har forpligtet sig til at leve op til FN's konvention om rettigheder for personer med handicap og FN's konvention om børns rettigheder. Vi har et velfærdssamfund, som på mange måder tager hånd om mennesker med særlige behov, men der skal ske forbedringer.

### Socialpædagogernes vision:

- Socialpædagerne ønsker et solidarisk samfund, hvor alle mennesker har mulighed for at leve et godt liv og være en del af samfundet.
- Den socialpædagogiske faglighed skal være synlig og anerkendt for sine resultater. Socialpædagogikken skal indgå i mange dele af samfundet, fordi den gør en forskel for den enkelte og betaler sig for samfundet.
- Socialpædagoger skal have et indholdsrigt arbejdsliv, med ordentlige løn- og ansættelsesforhold, og opleve høj trivsel på arbejdspladsen. Ingen skal være nødt til at forlade faget.

Visionen er formuleret på Socialpædagogernes kongres 2012.



# PEJLEMÆRKER FOR FREMTIDEN

På baggrund af visionen har Socialpædagogerne på kongressen 2012 formuleret en række pejlemærker for fremtiden. Hvert pejlemærke behandles i journalistiske artikler på de næste sider.

## 1. Et menneskeligt netværk

Vi har alle brug for mennesker, der holder af os, og som vi betyder noget for i hverdagen. Alle skal have mulighed for at skabe sig et nært menneskeligt netværk. Det er vores opgave at tilbyde socialpædagogisk støtte, så der er de rette rammer og vilkår til at opbygge menneskelige relationer.

## 2. Hjemmet i centrum

Alle har ret til et hjem, der er deres. Et hjem, hvor de kan lide at være og som de selv har indrettet. Hjemmet må ikke bære præg af at være en institution og der må ikke være arbejdspladser i hjemmet.

## 3. Støtte med ud i livet

Plads til alle – plads til forskelligheder. Alle skal have mulighed for at udvikle deres kompetencer og bidrage til samfundet. Der er så vidt muligt ingen isolerede foranstaltninger. Der gives fleksibel socialpædagogisk støtte med på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet og på boligområdet.

## 4. Trygge, selvvalgte livsforløb

Vi skal alle have et trygt og sammenhængende liv. Indsatsen skal tilrettelægges, så den giver kontinuerlige forløb. Den socialpædagogiske støtte og tilbuddene skal tilpasses borgerens behov og valg. Mennesker, der er udsatte og mennesker med handicap skal have mulighed for selv at træffe beslutninger i deres eget liv.

## 5. Tidlig hjælp og støtte

Indsatsen skal tilrettelægges, så der tages hånd om de sociale problemer, når de opstår. En stærkt funderet socialpædagogisk indsats skal stå for, og være en vigtig del af en forebyggende aktivistisk socialpolitik. Alle borgere skal være med til at spotte sociale problemer, og på den måde være en del af den tidlige indsats.

## 6. Nationale mål og høj kvalitet

Der skal opstilles nationale mål for inklusion, så der arbejdes efter samme målsætninger, uanset hvor i landet man bor. For at sikre kvalitet i indsatsen, skal der udarbejdes faglige forløb for centrale målgrupper. Forløbene bygger på den bedste viden på området og

udvikles løbende af faglige eksperter. Der skal være specialiseret socialpædagogisk støtte til mennesker med særlige behov.

## 7. Socialpædagogik med dokumenteret effekt

Socialpædagogikken skal være en velfunderet faglighed baseret på et teoretisk grundlag, med fælles begreber, egen uddannelse, opdeling i specialiseringer, forskningsprogrammer og metoder, der løbende evalueres og udvikles, på baggrund af praksisviden, så socialpædagoger kan give den bedste støtte. Socialpædagoger skal arbejde med kortsigtede og langsigtede mål og sætte ambitiøse succeskriterier.

## 8. Fagligt stærke miljøer

For at give den bedst kvalificerede socialpædagogiske støtte, er det vigtigt, at det er stærke faglige miljøer, der udvikler indsatsen. En løbende opkvalificering og kompetenceudvikling skal understøtte, at socialpædagogerne kan skabe gode resultater. Socialpædagoger indgår i samarbejder på tværs af professioner.

## 9. Et selvstyrende arbejdsliv

Socialpædagoger kommer til at få et endnu større ansvar i hverdagen. For at få de bedste resultater og et godt arbejdsmiljø er det vigtigt, at der er stor indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet og udviklingen af fagligheden. Der skal være en socialpædagogisk ledelse, som kan understøtte den faglige udvikling og give den enkelte socialpædagog mulighed for at træffe faglige beslutninger under ordentlige arbejdsforhold.

## 10. Flexibilitet og tryghed

Socialpædagoger får nye roller og nyt ansvar. Der skal sikres tryghed og klare rammer gennem overenskomster, hvor ansvar er afspejlet i løn- og ansættelsesvilkår. Overenskomst og rammer skal beskytte den enkelte mod at blive udbrændt og understøtte et godt arbejdsliv, hvor der også er mulighed for at planlægge sin fritid, lade op og blive inspireret. Der skal være løbende kompetenceudvikling og adgang til supervision og sparring, og der skal være et godt sikkerhedsnet ved skiftende opgaver.

# SOCIALPÆDAGOG ER BROBYGGER FOR UNGE MØDRE

Unge mødre får støtte til at klare hverdagen og opbygge stabile relationer til folk i deres omgivelser. Det giver et godt fundament til at klare sig selv senere i livet.



*Solvejg Lund,  
sektionsleder  
for myndigheds-  
afdelingen i Skive  
kommune*



*Pia Bleser,  
socialpædagog*

**H**jælp til selvhjælp. Det var kort fortalt tanken bag, da Skive kommune i maj 2013 åbnede projekt 'Fælles opgang', der er en opgang i bebyggelsen i Vestervænget i Skive, der er reserveret til enlige unge mødre, der har brug for støtte og bistand for at klare tilværelse som nybagt familie. Da projektet endnu er i opstartsfasen, bor der kun to kvinder med deres børn i opgangen for øjeblikket. Men det er meningen, at der skal være plads til 4-6 små familier, hvis der bliver behov for det, fortæller Solvejg Lund, der er sektionsleder for myndighedsafdelingen i Skive kommune og meget begejstret for perspektiverne i det nye projekt: "Vi kunne se, at vi havde en gruppe unge mødre, der havde brug for et tilbud, hvor de kunne få lidt ekstra hjælp til hverdagens mange gøremål og til at skabe en god mor-barn-relation i faste og trygge rammer. Derfor er vi også glade for projekt 'Fælles opgang', der giver os mulighed for at skabe en god kontinuerlig kontakt til kvinderne samtidig med, at de også kan have gavn af hinanden. Det er hjælp til selvhjælp."

Den kontinuerlige kontakt til kvinderne foregår primært gennem socialpædagog

Pia Bleser. Pia er et af de faste holdpunkter i kvindernes tilværelse. Hun er familiebehandler og kontaktperson for kvinderne og yder professionel støtte og vejledning. Rollen som kontaktperson har mange facetter: "Overordnet handler mit arbejde om at hjælpe til, at kvinderne får skabt en god struktur på hverdagen og får adgang til de tilbud og aktiviteter, der giver både kvinderne og deres børn en god udvikling. Det kan være alt fra at hjælpe med at søge boligsikring, etablere kontakten til sundhedscenteret, tage med til evalueringsmøder med dagplejen eller forberede møde med en jobkonsulent."

### Opbygger gode relationer

Pia Bleser har 10 timer ugentlig, hvor hun enten er sammen med kvinderne eller er deres brobygger til omverdenen. Også for Pia er hjælp til selvhjælp kodeordet: "Jeg bruger meget tid på at støtte og bidrage til, at kvinderne får opbygget nogle gode og stabile relationer til de folk i deres omgivelser, der ikke er 'professionelle'. Det gælder fx deres mødre eller veninder. Det er en stor opgave, for ofte har kvinderne ikke særlig mange stærke relationer. Så jeg arbejder målrettet på opbygning af positive varige forbindelser".



Tanken med at samle de unge mødre i opgangen er naturligvis også, at kvinderne skal bruge hinanden til at løse hverdagens udfordringer og derigennem automatisk få et stærkere netværk. Pia Bleser fortæller, at bofællesskabet i opgangen har skabt et godt sammenhold mellem beboerne. Et sammenhold som Pia Bleser forsøger at udbygge fx ved at arrangere fælles tilbud til beboerne, som matcher deres interesser og behov. Det kunne være foredrag om kost, besøg i et motionscenter, besøg i områdets forældrecafé eller deltagelse ved et foredrag om børns udvikling.

### Det skaber tryghed

Else Marie er en af de to nuværende beboere. Hun fik kendskab til projekt 'Fælles opgang' gennem sin familierådgiver, og hun er glad for at være flyttet ind: "Det skaber tryghed for mig at bo sammen med andre i samme situation. Jeg føler mig ikke så alene, og der er altid nogle i nærheden, når mine børn bliver syge. Jeg har svært ved at finde ud af det med økonomi, friplads og boligsikring, så det er rart, der er nogle der kan hjælpe mig med det."

Else Marie fortæller også, at hun har fået mere overskud, efter hun er flyttet ind i Vestervænget. Overskud der på længere sigt kan konverteres til uddannelse og fast arbejde. Det er i hvert fald Skive kommunes forventning fortæller, Solvejg Lund: "Målet er naturligvis, at kvinderne på et tidspunkt selv er i stand til at varetage forælderrollen og bo i egen lejlighed. Vi vil gerne give dem et godt fundament at stå på."

Når kvinderne på et tidspunkt fraflytter Vestervænget, har de ikke bare et godt fundament at stå på, når det gælder viden om børns udvikling og påbegyndt uddannelse eller et job. Højest sandsynligt har de også et stærkt og stabilt netværk bygget af gode relationer skabt i 'Fælles opgang'. En hjælp til selvhjælp de kan tage sig med videre ud i livet.



Arkivfoto

“Overordnet handler mit arbejde om at hjælpe til, at kvinderne får skabt en god struktur på hverdagen og får adgang til de tilbud og aktiviteter, der giver både kvinderne og deres børn en god udvikling. Det kan være alt fra at hjælpe med at søge boligsikring, etablere kontakten til sundhedscenteret, tage med til evalueringsmøder med dagplejen eller forberede møde med en jobkonsulent.

– Pia Bleser, socialpædagog i Skive



1

DOWNLOAD  
DEBAT-  
SPØRGSMAÅL



### ET MENNESKELIGT NETVÆRK

Da jeg for nogle år siden arbejdede som hjemmevejleder i Ballerup Kommune spurgte vi borgerne, hvem der var deres nærmeste. På trods af, at flere af dem havde familie og venner, så var svaret ofte, at de nærmeste var os, de ansatte. Vi skal flytte os til en situation, hvor de nærmeste for beboerne ikke er os professionelle, men familie og venner. Den bevægelse skal socialpædagogerne realisere gennem stærkt relationsarbejde.  
Faglig sekretær Svend Troelsen, kreds Storkøbenhavn

Læs mere om pejlemærket i [Vidensbanken](#)

# HJEM ELLER

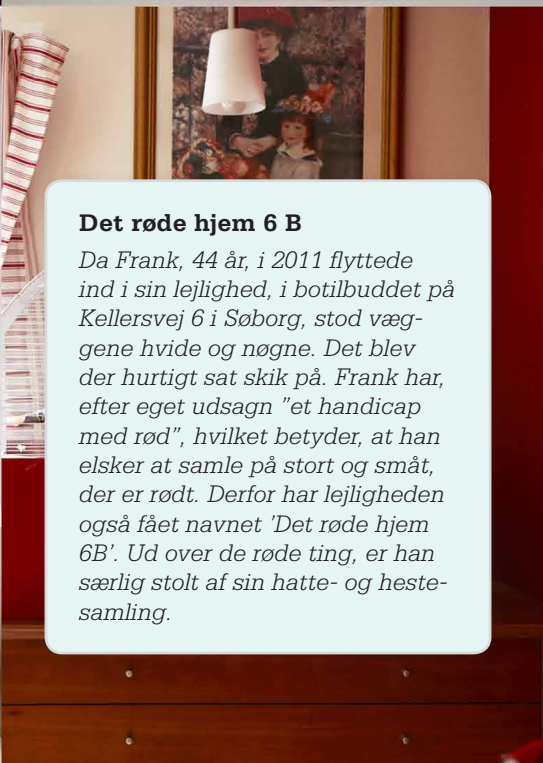
# ARBEJDSPLADS?

Vores hjem er vores base. Nogle borgere har behov for hjælpemidler og regelmæssig støtte, det stiller nogle krav til boligen. Hvad er vigtigst, den enkeltes ret til et hjem med privatliv? Den ansattes arbejdsmiljø? Hvordan skal fremtidens boliger for mennesker med særlige behov indrettes?



*Frank bor under samme tag som husets 23 øvrige beboere, men kan altid sige nej til besøg, også når det er pædagogerne, der banker på.*





### Det røde hjem 6 B

Da Frank, 44 år, i 2011 flyttede ind i sin lejlighed, i botilbuddet på Kellersvej 6 i Søborg, stod væggene hvide og nøgne. Det blev der hurtigt sat skik på. Frank har, efter eget udsagn "et handicap med rød", hvilket betyder, at han elsker at samle på stort og småt, der er rødt. Derfor har lejligheden også fået navnet 'Det røde hjem 6B'. Ud over de røde ting, er han særlig stolt af sin hatte- og hestesamling.







### Personlig indretning og godt arbejdsmiljø

Loftlifte, senge med hjul, badebrikse på toiletet, frie gulve og spilderdug inde for rækkevide. Elementer i boligens indretning, der på den ene side vidner om borgerens hjælpebehov, men også efterlader et sterilt og upersonligt indtryk. På Blindenetværket gør personalet i samarbejde med borger og pårørende, i det omfang det er muligt, alt for, at indretningen giver modvægt til hjælpemidlernes fremtrædende placering. Men der er grænser.

"I almindelige hjem ville man placere sengen op ad væggen, men når vi arbejder omkring sengen flere timer dagligt, er det vigtigt at tænke i, hvordan statiske arbejdsstillinger undgås. Derfor har jeg kæmpet for, at sengene skal stilles ud fra væggen, selvom det gør indretningen lidt hospitalsagtig, siger socialpædagog og arbejdsmiljørepræsentant, Lise Houmøller.







## Parcelhuskvarter med plads til individualitet

Udadtil et helt almindeligt parcelhuskvarter i Gentofte fra 1980'erne. Indadtil et hjem for borgere med store synsreduktioner og varige psykiske og fysiske funktionsnedsættelser. *Helhedstilbuddet Blindenetværket* danner den hjemlige ramme for 40 beboere fordelt på fem huse. Alle beboere har eget værelse, men deles om fællesarealer og i enkelte tilfælde, er der to beboere om et toilet. Kommunen barsler med en omsiggribende moderniseringsplan, hvor flere m<sup>2</sup> og individuelle badeværelser er højt prioriteret.





## På tærsklen til omverdenen

Andreas og Tine bor i hver deres lejlighed på det selvejede Inge Marie hjemmet i Ringsted. Botilbuddet er af nyere dato, hvilket de rummelige lejligheder med eget badeværelse, tekøkken, stue og soveværelse, vidner om. I bofællesskabet bor der 18 voksne mennesker med udviklingshæmning.

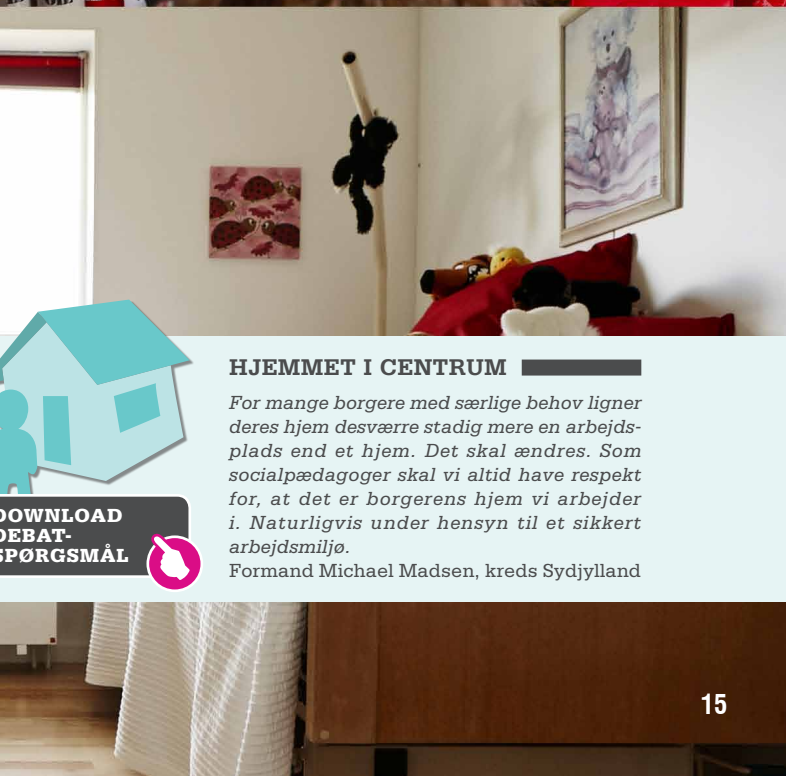




Tine, 23 år, er vild med pink og har mange pigeting på sit skrivebord. Ligesom Andreas har hun eget tv og elsker at se film. Muligheden for at kunne lukke sin dør og være alene, betyder meget for dem begge. Selvom der altid er personale på Inge Marie hjemmet, har Andreas og Tine egen nøgle til deres lejligheder, og låser efter sig, når de forlader den. Det giver en følelse af selvbestemmelse og ejerskab.



Andreas, 24 år, iført hjemmesko, står i døråbningen til sin lejlighed. Lejligheden er indrettet, så man ikke et øjeblik er i tvivl om, at her bor et ungt, computerinteressert menneske. For Andreas er computeren dog mere end blot til underholdning. Den udgør et uundværligt hjælpemiddel, der holder ham i kontakt med omverdenen.



2



DOWNLOAD  
DEBAT-  
SPØRGSMÅL



## HJEMMET I CENTRUM

For mange borgere med særlige behov ligner deres hjem desværre stadig mere en arbejdsplads end et hjem. Det skal ændres. Som socialpædagoger skal vi altid have respekt for, at det er borgerens hjem vi arbejder i. Naturligvis under hensyn til et sikkert arbejdsmiljø.

Formand Michael Madsen, kreds Sydjylland



### STØTTE MED UD I LIVET

Støtte med ud i livet er et af de stærke socialfaglige greb, vi har i værktøjskassen. Socialpædagogers faglighed bygger jo på, at vi kan og skal flytte mennesker og ruste dem til at leve det liv de vælger, og til at være en del af samfundet. Eksemplet fra Marie Grubbe skolen viser med al ønskelig tydelighed, at selv der hvor andre må give op, kan socialpæagoger finde en vej og løfte et menneske.

Formand Lisbeth Schou, kreds Storstrøm

# 3

DOWNLOAD  
DEBAT-  
SPØRGSMAÅL



## FORBEREDELSE TIL ET SELVSTÆNDIGT LIV

Hvis man skal begå sig på en uddannelse eller en arbejdsplads, skal man kunne styre sine følelser og kommunikere med andre. På Marie Grubbe Skolen forbereder socialpæagoger de unge til et selvstændigt liv.

Det var ikke nogen nem eller lige ud af landevejen-begyndelse for Niels eller socialpæagogerne omkring ham, da han startede på STU på Marie Grubbe Skolen i august 2009. Det fortæller forstander Per Kløvborg Raith. Selvom Niels gerne ville skolen, blev det en svær start. Ethvert forsøg på kontakt blev afvist, selv et lille krav til at deltage i en aktivitet, gjorde Niels voldsomt ophidset. Han blev næsten dagligt enten fysisk truende eller forlod skolen råbende: "Jeg skrider, fuck jeres lorteskole".

Niels var meget impulsstyret og havde svært ved at udsætte egne behov. Han havde kun lyst til at spise og var ikke interesseret i samvær. Resultatet var en kraftig overvægt og meget spinkle relationer til de øvrige elever og personalet. For at bryde det skæve mønster, begyndte personalet at møde Niels, der hvor han var og skabe relation med hans interesse for mad og it som indgang. Samtidig sørgede de for, at Niels' undervisning og praktikforløb på STU tog udgangspunkt i hans kompetencer, for at give ham succesoplevelser. Resultatet var slående. Det skete sjældnere og sjældnere, at Niels forlod skolen i vrede. Han begyndte at indgå i det sociale samvær på skolen, og reagerede i det hele taget positivt på relationer.

På sit andet skoleår på Marie Grubbe flytter Niels ind i skolens såkaldte træningsboliger. Og det mindre miljø havde en klar positiv påvirkning på Niels. Hele

tiden skete der små fremskridt, og han blev bedre til at håndtere, at der blev stillet krav til ham. Det kunne fx være krav om, at han skulle deltage i indkøb, rengøring eller tøjvask. Eller om at være mere deltagende i undervisningsforløb.

### Klare forbedringer

Selvom Niels fortsat fik voldsomme vredeudbrud, kunne han nu i højere grad sætte ord på, hvad der udløser dem. Så selvom Niels ind imellem faldt ned i "sorte huller", så gjorde den stadigt stærkere relation til pæagogerne, at han hurtigere kommer videre.

Personalet var klar over, at autisme kunne være en del af Niels' problem, så hans hverdag blev opbygget, så det var tydeligt, hvad der skulle ske. Ind imellem kunne den skemalagte hverdag dog komme i konflikt, når der hos Niels pludseligt opstod et behov, som styrede ham udenom struktur og aftaler. Da Niels når ind i sit tredje skoleår, var socialpæagogerne nået så langt, at de kunne tale med

Niels om det dilemma. Samtalerne gav Niels selv en aha-oplevelse og personalet oplevede, at han for alvor åbnede op for dem, og at han reelt forholdt sig til egne evner og også sine begrænsninger.

Efter opholdet på Marie Grubbe Skolen er Niels flyttet i "Ungdomsboligerne

Guldborgsund". Stedet er en afdeling under Marie Grubbe. Her får han individuel pæagogisk støtte, og er ansat i skånejob på den virksomhed, hvor han var i praktik på sidste del af STU'en. Niels passer sit job, og er i sin fritid optaget i virksomhedens idrætsklub og deltager i deres sociale arrangementer. Han er desuden begyndt at spille fodbold i den lokale fodboldklub og viser også interesse for de øvrige unge i bebyggelsen. Med andre ord: Niels bidrager til og er en del af lokalsamfundet, og en forudsætning for at han kan det er, at han får løbende socialpæagogisk støtte.

### Taler om uddannelse

En af socialpæagogerne, der giver Niels støtte, fortæller:

"Vi har næsten daglig kontakt til Niels. Han er flink til at fortælle, hvor og hvad han laver, så vi ikke kommer forgæves. Sådan konkret så kan Niels spørge om hjælp til oprydning og rengøring, når vi så er der, forsøger vi at hjælpe Niels med at lave små systemer, så han kan overskue opgaven. Vi er opmærksomme på, at vi faktisk gensidigt bruger de praktiske ting til at få dybere snakke om de ting i Niels' omverden, som han har behov for at snakke igennem. På den måde får han mere perspektiv på verden og tilegner sig strategier for at håndtere ting. Vi er

*Niels bidrager til og er en del af lokalsamfundet, og en forudsætning for at han kan det er, at han får løbende socialpæagogisk støtte*

gået i gang med at tale med Niels om uddannelse, og sammen med Niels prøve at få konkretiseret, hvad han ønsker."

Også med arbejdet med at støtte Niels i hans økonomi, er Niels kommet langt: "I går udsatte Niels en biograftur, som ellers nærmest var et "must", jeg skulle kun lige sige: Hvad så med penge til indkøb, - Niels vendte lige sagen kort i hovedet og sagde: "Jeg venter sgu til den kommer på DVD."

# STYRMAND I EGET LIV

Alle mennesker har behov for et trygt, sammenhængende liv, hvor beslutninger ikke træffes hen over hovedet på dem. Fire fagpersoner giver her deres bud på, hvordan socialpædagerne som faggruppe kan hjælpe borgerne til at gribe roret i deres eget liv.



## Hanne Døllerup, Børn- og ungedirektør i Kalundborg Kommune

*Hvordan sikrer vi, at de enkelte borgere bliver inddraget og har medbestemmelse i alle beslutninger, der vedrører dem?*

Ved at tage udgangspunkt i den enkelte borgers ønsker og behov og forsøge på bedst vis, at få det til at harmonere med den faglige viden på området. Standardløsninger dur ikke, for hvis borgeren ikke selv kan se vejen frem, virker indsatsen sjældent.

*Mange borgere oplever opbrud i deres liv, fx skift af kontaktpersoner. Hvad skal der til for at give borgerne et sammenhængende liv?*

Det er vigtigt at støtte borgeren i at blive aktiv i eget liv og bruge sine egne ressourcer. I virkeligheden skal den professionelle tænke: "hvordan kan jeg gøre mig selv undværlig?"



## Sytter Kristensen, landsformand i LEV

*Hvad skal socialpædagerne være gode eller bedre til for at sikre mere inddragelse og selvbestemmelse?*

De skal arbejde mere med deres kommunikationsformer, både når det

gælder borgerne og de pårørende. Fx har udviklingshæmmede sværere ved at kommunikere og her er det altafgørende, at socialpædagerne kan formidle budskaberne, så de bliver forstået rigtigt. Når det kommer til de pårørende, er det vigtigt, at socialpædagerne forstår den pårørendes baggrund for at kunne formidle, hvad den udviklingshæmmede har brug for.

*Mange borgere oplever opbrud i deres liv, fx*

Hvis der arbejdes med det udgangspunkt, vil et skift ikke have den samme store betydning.

*Hvad er dine vildeste fremtidsvisioner i forhold til at sikre mere sammenhængende livsforløb?*

At vi ikke længere har brug for at drøfte sammenhængende livsforløb, da det er en naturlig

*I virkeligheden skal den professionelle tænke: "hvordan kan jeg gøre mig selv undværlig?"*

del af samspillet mellem den professionelle og borgeren. Fx at den professionelle guider og har fokus på borgerens egne ressourcer, så borgeren oplever, at kontakten gør en forskel i forhold til at kunne indtage rollen som styrmand i eget liv.

*[...] her er det altafgørende, at socialpædagerne kan formidle budskaberne, så de bliver forstået rigtigt*

*skift i kontaktpersoner. Hvad skal der til for at give borgerne et sammenhængende liv?*

Når det kommer til udviklingshæmmede, kan man sørge for, at de ikke kun er tilknyttet én kontaktperson, i de huse de bor. Hvis man fordeler opgaverne mellem flere kontaktpersoner, bliver det ikke så stor en forandring, hvis én af kontaktpersonerne stopper.



## TRYGGE, SELVVALGTE LIVSFORLØB

*Alle borgerne har ret til at træffe beslutninger i deres eget liv. I dag oplever vi desværre alt for ofte, at borgere, der har særlige behov ikke har tilstrækkelig indflydelse på de vigtige valg i deres hverdag. Valg om fx bolig, aktiviteter og fritid. Vi arbejder for at fremtidens socialpædagogiske indsats i endnu højere grad giver borgeren muligheder for selv at træffe valg. Formand Verne Pedersen, kreds Østjylland*





### **Ida Schwartz, lektor ved University College Lillebælt og ph.d. i socialpædagogik**

*Hvordan sikrer vi, at de enkelte borgere bliver inddraget og har medbestemmelse i alle beslutninger, der vedrører dem?*

Det gør socialpædagoger bedst ved at vende forståelsen af inddragelse om, sådan at spørgsmålet ikke er, hvordan professionelle kan inddrage borgerne, men hvordan borgerne kan inddrage den socialpædagogiske støtte i deres liv. Hvis socialpædagoger anlægger dette perspektiv, bliver det interessant, hvordan borgerne bruger den støtte, de får tilbudt. Hvilken betydning får støtten i deres hverdagsliv og livsforløb? Ud fra denne tankegang vil borgernes perspektiver altid være i fokus.

*Er der beslutninger, borgerne ikke skal inddrages i?*

Borgerne har ret til at blive involveret i alle beslutninger, der vedrører deres liv, men der kan være børn, som pga. deres alder ikke skal involveres i store beslutninger eller mennesker med nedsat funktionsevne, der ikke besidder det nødvendige kognitive overblik til at træffe overordnede valg.

I alle tilfælde er det vigtigt, at man ikke baserer inddragelse på kommunikation, men at man vender perspektivet om og ud fra borgernes perspektiver observerer, hvilke tiltag der vil give mening i deres liv og dernæst følger, hvordan den valgte intervention får betydning i borgernes liv.

*[...] dygtige socialpædagoger er i stand til at regulere støtten kontinuerligt, så den tilpasses skift og forandringer i menneskers liv.*

*Hvad skal socialpædagogerne være gode eller bedre til for at sikre mere inddragelse og selvbestemmelse?*

Socialpædagoger skal være mere sikre i at udforske børn og voksnes perspektiver på deres liv på en systematisk måde og i at kunne udvikle støtten på fleksible måder. Socialpædagogik må være innovativ i sit udgangspunkt, og dygtige socialpædagoger er i stand til at regulere støtten kontinuerligt, så den tilpasses skift og forandringer i menneskers liv.



### **Jørn Eriksen, forstander for Slotsvænget – botilbud for sindslidende**

*Hvordan sikrer vi, at de enkelte borgere bliver inddraget og har medbestemmelse i alle beslutninger, der vedrører dem?*

Det gør vi ved at lægge planer sammen med borgerne i stedet for borgerne. Hvis borgerne føler ejerskab til planerne, er der større chance for, at de lykkes.

*Hvad skal socialpædagogerne være gode til eller måske blive bedre til for at sikre mere inddragelse og selvbestemmelse?*

Den dygtige socialpædagog tager udgangspunkt i den enkelte borgers egen meningshorisont – hvordan forstår borgeren selv sit problem, og hvad tror han selv, er løsningen? Ekspertrollen skal lægges på hylden og i højere grad erstattes af rollen som samarbejdspartner.

*Mange borgere oplever opbrud i deres liv, fx skift i kontaktpersoner. Hvad skal der til for at give borgerne et sammenhængende liv?*

Når man taler sammenhængende forløb, ser man det ofte fra et systemperspektiv. Hvordan kan man bevare systemet, men samtidig skabe sammenhæng for den enkelte borger, der sendes rundt i systemet? Jeg mener man skal gøre op med den systemtankegang og tænke mere i netværksorganisering. Det kan man fx gøre ved at have fleksible medarbejdere, der følger borgerne på tværs af tilbud. På Slotsvænget betyder det, at medarbejderne fx både kan arbejde i vores botilbud, akuttilbud og med bostøtte. Det vil sige, at en borger kan bevare de samme kontaktpersoner, når han eller hun flytter fra botilbuddet og i egen bolig. Mange sindslidende bliver hængende i for indgribende tilbud, fordi de ikke ønsker at udskifte deres relationer.

*[...] man skal gøre op med den systemtankegang og tænke mere i netværksorganisering.*



# TIDLIG FAMILIESTØTTE

Vi skal sætte tidligt ind, hvis vi vil bryde den sociale arv og give alle lige muligheder. Vi har vidst det i mange år, men der sker ikke nok. Læs her en række bud på, hvad der skal til i fremtiden

**I** Holstebro mødes 18 mennesker til første møde ud af en række på 16 i kommunens lokaler.

Det er 9 par, der skal have barn snart. I andre kommuner end Holstebro ville 9 kvinder mødes med babyer – eller måske med maver – i mødregrupper. Projektet har en særlig pointe med at have både far og mor med. Forældreskabet skal styrkes, og det bliver det med en stærk tilstedeværelse

## Fakta om Holstebro-projektet

**90%** af de vordende forældre i Holstebro takker ja til tilbuddet. Og der er ikke noget mønster i, hvem de resterende 10% er.

P.t. er det 27. hold i gang i Holstebro. Otte kommuner er i gang med at starte forældreuddannelsen.

fra far. Det er uden åndedrætsøvelser og lændemassage – men med økonomi og jura og indsigt i barnets udvikling. Så vil far nemlig også gerne være med.

Leif Christiansen, koordinator for Familieiværksætterne, siger: "Alle, der begynder i projektet er vordende forældre. Forudsætningerne er lig nul for alle disse førstegangsforældre. Det vil sige, alle er ens. Det er inkluderende. Også for resourcesvage forældre."

Borgerne skal se kommunen som en partner. Projektet drager stor nytte af, at der dannes netværk mellem forældre. Så i stedet for at ringe til kommunen og spørge om noget, så ringer man måske til Louise fra gruppen. Det er en didaktisk og pædagogisk model, hvor forældreskabet styrkes ved, at de nye forældre selv kommer på banen, fortæller Leif Christiansen. Mange faggrupper er involverede i de 16 runder på forløbet. Fx socialpædagoger, PPR, tandplejen, talepædagog og familieafdeling.

## Ekspert: Respekter familien

*Gry er advokat i Huset Zornig og ekspert i børnesager.*

*Skal vi have en mere aktiv socialpolitik?*  
"Ja, absolut. Aktivistisk forstået på den måde, at vi fra samfundets side involverer os mere i hele familiens liv. Jeg oplever alt for ofte, at en underretning fra kommunen medfører en refleksreaktion i form af en tvangsfjernelse af barnet. Det er en reaktion på de mange forsidesager fra Mørn, Esbjerg osv. Tvangsfjernelse kan være det rigtige i nogle situationer. Men det løser ikke det grundlæggende problem med en dysfunktionel familie. Det er hele familien, der skal sættes ind overfor med hjælp og støtte til at varetage opgaven som forældre."

*Hvilken rolle ser du for socialpædagoger i en sådan ny socialpolitik?*

"Socialpædagogens vigtigste rolle bliver at levere det børnefaglige og pædagogiske input til socialrådgiverne, der træffer

beslutningerne om tvangsfjernelser og indsatser overfor familierne. Socialrådgiverne har ikke den indsigt, så her skal socialpædagogerne hjælpe med at klæde dem på til at træffe de rigtige beslutninger. Derudover har de naturligvis også en rolle ude hos familierne."

*Hvordan får vi familierne til at spille aktivt med?*

"Respekten for familierne er meget vigtig. I dag kan forvaltningernes respekt for familierne ofte ligge på et meget lille sted. Forvaltningerne skal forstå, at de er en servicevirksomhed. De skal ikke true familierne med bål og brand, men tilbyde at hjælpe og støtte dem, så de bliver bedre til at udfylde forælderollen. Når familierne ikke har tillid til forvaltningen, så går det kun udover en part og det er børnene."



## TIDLIG HJÆLP OG STØTTE

*Vi ved at en tidligt og rigtig indsats kan gøre en verden til forskel for det enkelte menneskes liv. Vi skal tage den viden alvorligt. Derfor skal de rette fagligheder være til stede der, hvor de mennesker der har brug for hjælp og støtte er, i skoler, i foreninger og i lokalmiljøet mv. Socialpædagoger skal bidrage med at identificere problemerne og iværksætte den rette indsats. Socialpædagoger arbejder i relationen med ressourcer, muligheder og fremadrettet handling*  
Næstformand Lene Kümpel,  
kreds Midtjylland

## Et kig ind i fremtiden: Socialpædagoger styrker familien

Cecilie på 1 år bor hos moster, da mor er misbruger. Moster er ikke ressourcestærk og har brug for hjælp til at klare dagligdagen. Der skabes et netværk for Cecilie i form af to socialpædagoger, en frivillig netværksbedste, mosteren og moderen. Socialpædagogen sørger for, at familien kommer op om morgenen, at køre Cecilie i vuggestue og har støttetimer i vuggestuen i begyndelsen.

Om eftermiddagen hjælper socialpædagogen med at hente og er der flere gange om ugen, indtil Cecilie puttes for natten. Tiden bliver brugt på rådgivning af mosteren og på i praksis at vise, hvordan man kan opbygge relationer til Cecilie og få struktureret hverdagen. Socialpædagogen støtter mor og moster i at være fælles om barnet. Hun er også rådgiver for netværksbedste, der har Cecilie en gang om ugen. Der opstår ofte misforståelser mellem den frivillige og mosteren, og det er Socialpædagogen med til at rede ud. Socialpædagogen har desuden andet netværksarbejde i boligområdet. På kommunens ressourcecenter for udsatte har socialpædagogerne sit faglige fællesskab. Her indgår de i et team af socialpædagoger, psykolog, socialrådgiver og andet personale, der skal hjælpe Cecilie i årene fremover.

# FÆLLES NATIONALE MÅL

## — BEDRE LIVSMULIGHEDER



6

**DOWNLOAD  
DEBAT-  
SPØRSMÅL**


### NATIONALE MÅL OG HØJ KVALITET

*Mennesker med særlige behov skal have en støtte, der er kendetegnet af kvalitet. En støtte der tager sit udgangspunkt i den enkeltes behov og faglig viden - ikke den enkelte kommunes økonomiske prioriteringer. Med nationale mål får alle en mulighed for at deltage i og bidrage til samfundslivet ud fra de potentialer man har. Det kræver, at socialpædagogerne forpligter sig på at være på forkant med den nyeste og bedste viden - og her skal vi være klar.*

Næstformand Grete Rask, kreds Midt- og Vestjylland

Nationale mål kan være en vej til at skabe bedre livsmuligheder for udsatte mennesker. Erfaringerne fra hjemløsestrategien viser, at systematisk arbejde med målsætninger kan føre til gode resultater.

**F**or langt de fleste mennesker er der rigtig meget identitet forbundet med det at arbejde og være med i det sociale fællesskab. Det gælder også for borgerne i socialpædagogiske tilbud. Når de bliver spurgt, hvad de laver, vil de hellere svare Bilka eller Mosteriet end et beskyttet værksted. Og så er det vores opgave som pædagoger at hjælpe med til at flytte dem dertil.

Sådan forklarer Benny Andersen baggrunden for et af de nationale mål, som Socialpædagogerne sætter på dagsordenen. Målsætningen er at få flere borgere med handicap i almindelig beskæftigelse. Helt konkret lyder målet:

- Inden 2020 skal 50 % af de mennesker, der i dag er i beskyttet beskæftigelse have tilbud om beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked.

En anden relevant målgruppe set i et inklusionsperspektiv er anbragte børn, som i alt for høj grad ikke får den grunduddannelse, som de har krav på. I dag gennemfører næsten 20 % af de unge anbragte ikke folkeskolen. Og kun 40 % af dem får en uddannelse efter folkeskolen. Socialpædagogernes nationale mål for anbragte børn lyder:

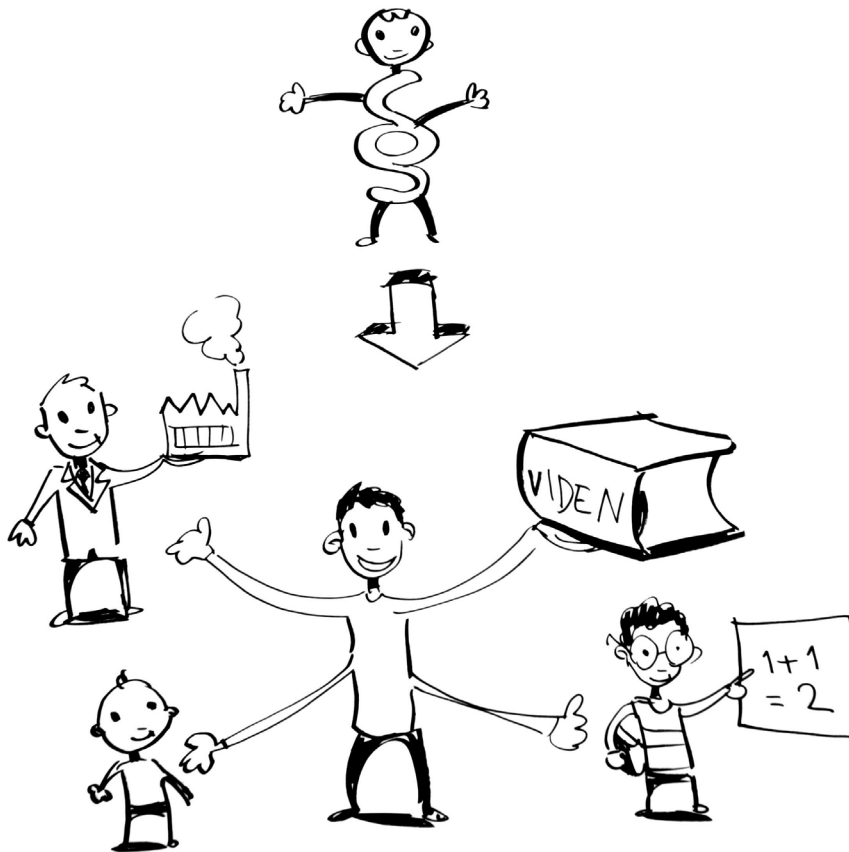
- Inden år 2020 skal over 90 % af de anbragte børn gennemføre folkeskolen.
- Inden år 2020 skal minimum 60 % af de anbragte børn have uddannelse ud over folkeskolen.

*Når de bliver spurgt, hvad de laver, vil de hellere svare Bilka eller Mosteriet end et beskyttet værksted. Og så er det vores opgave som pædagoger at hjælpe med til at flytte dem dertil.*

“Vi ved, hvor meget uddannelse betyder for at komme godt fra start her i livet. Og de unge mennesker som er anbragt i samfundets varetægt skal ikke bagud på point fra starten. De skal stilles ligeså godt som alle andre unge, og de skal stilles de samme krav, som vi stiller til andre børn og unge. Det handler også om ligestilling,” siger Benny Andersen.

### Hvorfor arbejde med nationale mål?

Det handler grundlæggende om at skabe bedre livsmuligheder for udsatte mennesker og sætte fokus på, hvilke metoder der virker. Nationale mål kan bidrage til at give retning for arbejdet med at forbedre udsattes livsmuligheder. Ved at opstille målbare nationale mål kan man gå systematisk til værks og skabe fælles fokus i arbejdet for alle aktører på det specialiserede socialområde. Sikre lige muligheder uanset hvor i landet man bor, sikre høj faglig kvalitet og et fælles fokus på 'best practise'.



Det handler også om liggeret. En systematisk brug af nationale mål for de enkelte målgrupper kan være en garanti for, at borgeren får det tilbud han eller hun har behov for. En rettighed. Samtidig giver nationale mål en mulighed for at kommuner kan sammenligne sig med andre kommuner, tilbud med andre tilbud, og dermed skabe ny læring og udvikling.

#### Nationale mål som redskab – Hjælpstrategien

At arbejde med nationale mål flugter med en generel tendens i samfundet, fx regeringens ambitioner om at udvikle innovative metoder for social inklusion.

Et andet sted man kan hente inspiration til arbejdet med nationale mål er i projektet Hjælpstrategien. Her har 17 kommuner arbejdet med fire overordnede og langsigtede målsætninger:

- Ingen borgere skal leve et liv på gaden
- Ingen unge bør opholde sig på forsorgshjem, men tilbydes andre løsninger

### *Et vigtigt mål for Hjælpstrategien er, at der udvikles viden om, hvilke indsatser der har størst effekt*

- Ophold på forsorgshjem eller herberger bør ikke vare mere end 3-4 måneder for borgere, der er parate til at flytte i egen bolig med den fornødne støtte
- Løsladelse fra fængsel eller udskrivning fra behandlingstilbud eller sygehus bør forudsætte, at der er en løsning på boligsituationen

Hjælpstrategien arbejder med forskellige slags metoder. Et vigtigt mål for Hjælpstrategien er, at der udvikles viden om, hvilke indsatser og hvilke organiseringsprincipper, der har størst effekt i forhold til at nedbringe hjemløshed i en dansk kontekst, og at denne viden indsamles og dokumenteres.

Strategien er netop blevet evalueret og resultatet er særdeles positivt. Indsatsen

har haft en markant effekt på antallet af hjemløse. I de 17 kommuner som er med i strategien, er antallet af hjemløse steget med 7 % i perioden 2009 til 2013. I landets øvrige kommuner er antallet af hjemløsesteget med 41 % i samme periode.

#### Målet ligger fast, med vejen der til gør ikke

Nationale mål forhindrer altså ikke, at man arbejder med forskellige måder at nå målet på. Forskellige metoder og variationer over tilgange der tager udgangspunkt i de individuelle behov, er en oplagt fremgangsmåde indenfor vores område. Med velunderbygget dokumentation skal vi sikre, at viden og erfaringer spredes fra enhed til enhed. Hvis de nationale mål skal nås, kræver det at vi ved, hvilke indsatser der er effektfulde.

# DOKUMENTATION HAR ÆNDRET VORES PÆDAGOGISKE PRAKSIS

Arbejdet med dokumentation kan være med til at sætte fokus på kernen i det socialpædagogiske arbejde, lyder det fra to arbejdspladser på Frederiksberg.

**D**er er forskellige steder i processen, og deres beboere er vidt forskellige – Men botilbuddene i husene på Lindevej og Dronningensvej og herbergerne Lindevangen og Lærkehøj, der ligger med få kilometers afstand i Frederiksberg Kommune, har det til fælles, at de arbejder med dokumentation og effektmål.

Og fra en indledende skepsis er begge arbejdspladser ved at finde frem til en form, der ikke bare tilfredsstiller kommunalforvaltningen, men som kan skærpe blikket for kernen i det socialpædagogiske arbejde.

Længst er de nået i Huset på Lindevej og Huset på Dronningensvej, hvor der bor i alt 13 voksne med autisme. Og arbejdet med dokumentation er ikke noget, forvaltningen har trukket ned over hovedet på stedet, fortæller afdelingsleder Martin Pedersen fra Huset på Lindevej:



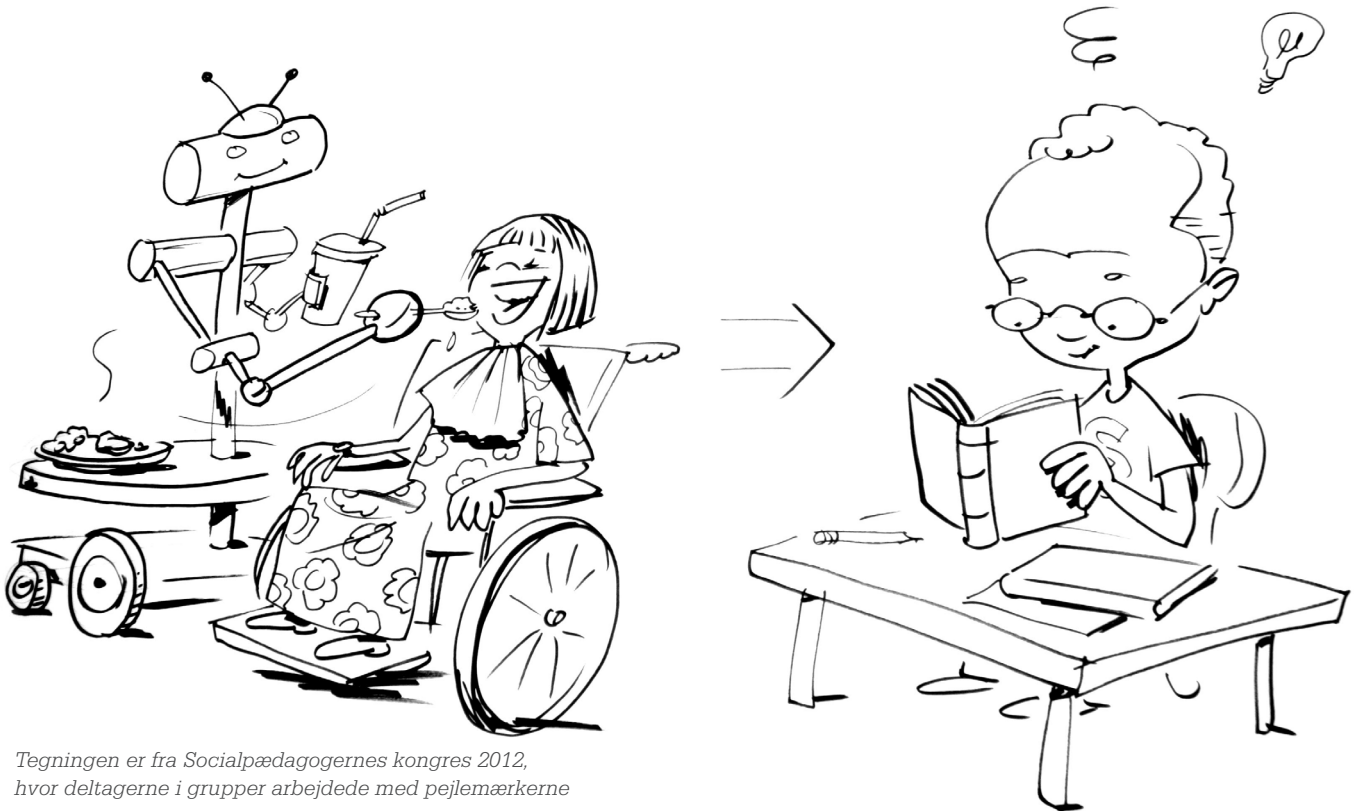
Tegningen er fra Socialpædagogernes kongres 2012, hvor deltagerne i grupper arbejdede med pejlemærkerne



## SOCIALPÆDAGOGIK MED DOKUMENTERET EFFEKT

Socialpædagoger handler og agerer ikke på formodninger om, hvad der virker. Vi skal vide, hvad der virker og underbygge, hvorfor vi vælger at folde socialpædagogikken ud som vi gør. Dernæst skal vi opsamle og dele denne viden til gavn for alle. Det er socialpædagogik med dokumenteret effekt.

Formand Michael Tysk-Andersen, kreds Bornholm



Tegningen er fra Socialpædagogernes kongres 2012, hvor deltagerne i grupper arbejdede med pejlemærkerne

### Vi gik i ring

“For tre år siden gik kommunen i gang med at have fokus på effektmåling, men så gik det kommunale projekt i stå. Jeg kunne nu bare se nogle fordele i at arbejde på den måde. Jeg var frustreret over vores pædagogiske praksis. Vi løste måske et problem med en beboer, men så dukkede det op igen et år efter – og så startede diskussionen igen. Vi gik i ring. Vi løste problemerne, men hvad gjorde vi egentlig? Det blev ikke dokumenteret i den måde vi arbejdede på før,” siger Martin Pedersen.

Han var ikke den eneste på stedet, der var frustreret, og derfor fortsatte arbejdet med dokumentation og effektmål i Husene. Og det har ændret den pædagogiske praksis og arbejdet med den enkelte beboers udvikling, fortæller Martin Pedersen:

“I dag har vi nogle klare mål for de enkelte beboere, og før personalemøderne er der nogle, der læser op på målsætningerne, så vi helt konkret kan se, om vi er på rette spor,” siger han.

Og arbejdsmetoden har ført til en ny fælles forståelse:

“Det er det helt centrale: At vi kan observere ud fra samme kriterier og har fået

et fælles sprog, der gør, at vi præcist kan vurdere, om vi er i mål eller om vi skal justere en aktivitet for at nå nærmere målet,” siger Martin Pedersen.

Han understreger, at hver borger- og målgruppe kræver sin egen tilgang til arbejdet med effektmål og dokumentation:

“Det er meget vigtigt at sige, at det ikke nytter at være regelrytter – det handler ikke om at skulle følge teorien 100 pct. Det har vi heller ikke gjort hos os,” siger Martin Pedersen.

### Fokusaftale med kommunen

På den selvejende institution Lindevangen, der driver de to herberger Lindevangen og Lærkehøj, er de 40 ansatte først nu ved at tage hul på arbejdet med effektmål, fortæller forstander Søren Romar. Lindevangen har indgået en såkaldt fokusaftale med kommunen, der betyder, at man frem til udgangen af 2015 skal arbejde med dokumentation. Som på Lindevej var det ikke noget pålæg udefra, der satte gang i arbejdet:

“Vi havde ledelsesmæssigt besluttet, at vi ville gå den vej – vi ville lave en skabelon for en opholdsplan for vores beboere. Vi følte, der var behov for mere struktur i indsatsen, og opholdsplanen skal sætte

nogle mål for beboeren lige fra indskrivningen fra gaden, til beboerne kommer videre,” fortæller Søren Romar.

“Folk var skeptiske i starten – vi er vant til at få smidt ting og krav i hovedet om det ene og det andet. Men de, der deltog i projektet, begyndte at sige: Det er jo fedt, det her! Det handler jo om vores arbejde,” siger han.

Lige nu sidder en arbejdsgruppe med medarbejderrepræsentanter fra begge huse og laver et udkast til opholdsplanen, som skal være et centralt redskab i arbejdet med effektmål.

“Men det er ikke helt ligetil at effektmåle i vores brugergruppe, hvis liv er præget af kaos og uforudsigelighed, og hvor mange ting er ude af vores hænder – beboernes situation med bolig, beskæftigelse og misbrug er andres ansvar – så vi skal finde andre parametre at måle vores indsats på.”

“Og her bliver det rigtig interessant for os som pædagoger. Jeg tror, vi kan ryge ud i nogle gode og barske diskussioner om vores kernefaglighed,” siger Søren Romar.





Arkivfoto

# ALLE MEDARBEJDERE SKAL UDDANNES OG UDVIKLES

På Autismecenter Storstrøm arbejder de dagligt med faglig udvikling og uddanner samtlige medarbejdere i stedets særlige metoder. Tilgangen fastholder de ansatte og sikrer høj kvalitet i arbejdet.



8

**DOWNLOAD  
DEBAT-  
SPØRGSMAÅL**


## FAGLIGT STÆRKE MILJØER

*Socialpædagogik bygger grundlæggende på en trekant mellem viden, færdigheder og holdninger. De holdninger og værdier der er i centrale konventioner og vores etiske værdigrundlag, skal vi som faggruppe profilere os med i det tværfaglige samarbejde i fremtiden! Den viden vi producerer og de metoder vi tager i anvendelse udspringer altid af de holdninger vi har til andre mennesker og af vort menneskesyn! Et fælles socialpædagogisk fagsprog er en forudsætning for at kunne reflektere sammen og opbygge faglige miljøer, de næste år skal vi styrke det fælles fagsprog, der bygger på vores værdier, viden og færdigheder.*  
Karen Holte, Kredsformand kreds Nordsjælland

**P**ædagoger, medhjælpere, chauffører eller køkkendamer. Uanset jobfunktion bliver alle medarbejdere ved Autismecenter Storstrøm i Vordingborg uddannet i at arbejde med og være i kontakt med folk med autisme. Det kræver nemlig solid viden og særlige metoder, og den viden sørger ledelsen for, at hver enkelt får og vedligeholder dagligt – både for beboernes, brugernes og medarbejdernes skyld.

I 2004 indførte centret den såkaldte Kvik-model, som er en holistisk kvalitetsmodel, der sigter efter at give et helhedsbillede af en organisation og muliggør en forbedring af alle aspekter i organisationen. Der er fokus på opsamlende indsatser på alle planer, og indsatsmetoden er selvevaluering. Der evalueres på ni hovedkriterier og i alt 32 delkriterier, som samlet set skal dække hele organisationens virke. Hovedkriterierne er; lederskab, strategi og

planlægning, medarbejdere, partnerskaber og ressourcer, processer, bruger- og borgerresultater, medarbejderresultater, samfundsresultater og nøgleresultater.

“KVIK-modellen er hele vores ledelsesmodel og den måde, vi strukturerer vores organisation og udviklingsorienterede arbejdsindsats på. Den sørger for, at vi ikke stagnerer, men altid arbejder fremadrettet. I og med, at vi en gang om året

gennemgår det, der ligger i KVIK-modellen, får vi mulighed for at gøre status og sikre os, at de forskellige indsatser ikke bare forsvinder ud af organisationen,” forklarer viceforstander Helle Riis.

Hun erkender dog, at det har været svært at få medarbejderne til at føle, at KVIK-modellen er noget, der skal arbejdes aktivt med på alle niveauer i organisationen, og ikke blot er et projekt for ledelsen.

“Alle medarbejdere tænker ikke nødvendigvis over KVIK-modellen i det daglige, men det betyder ikke, at modellen ikke har betydning for den socialpædagogiske indsats. Arbejdet med modellen har for eksempel kastet en række faglige udviklingsprojekter af sig, heriblandt vores målrettede indsats for at opkvalificere medarbejdere,” fortæller Helle Riis.

### Alle pædagoger får en diplomuddannelse

Siden 2007 har autismecentret således haft fokus på efteruddannelse og skabt et system, hvor al pædagogisk personale kommer på diplomuddannelse. Hvert år bliver fire medarbejdere sendt på diplomuddannelse – et modul forår og et efterår. Under uddannelsen har medarbejderne orlov. Diplomuddannelserne bliver finansieret ved, at centeret selv udbyder uddannelsesforløb til ledige pædagoger, så indtil videre er regnestykket gået i nul. En diplomuddannelse koster dog normalt cirka 50.000 kr. pr. medarbejder

I 2011 igangsatte centeret desuden en målrettet indsats i forhold til afdelingsledernes håndtering af de medarbejdere, som kommer tilbage efter uddannelse. Ledergruppen diskuterede bl.a., hvordan

den bedst lytter til og gør brug af de input, medarbejderne kommer tilbage med, og det rykkede ved processerne i dagligdagen og bl.a. den måde, centret holder personalemøder på, fortæller Pia Rasmussen, der er socialpædagog på stedet.

“Vi har flere socialpædagogiske diskussioner og er bedre til at tage beboernes perspektiv ind i vores arbejde. Og vi holder fast i projekterne. De får ikke bare lov at løbe ud i sandet,” siger Pia Rasmussen.

### Alle medarbejdere uddannes

Det er ikke kun socialpædagogerne, der styrkes fagligt. Alle nye medarbejdere får et todages kursus i autisme. Derudover holder centeret årligt tre workshops, som medarbejderne kan tilmelde sig. Ligesom alle medarbejdere årligt deltager i to temadage med overnatning sammen med deres afdeling. Autismecentret har desuden lavet en folder ‘Førstehjælp i teori og metode’, som kan gøre det nemmere for fx vikarer at forstå de metoder, der bliver arbejdet med, forklarer faglig leder Eva Christensen.

*Vi har flere pædagogiske diskussioner og er bedre til at tage beboernes perspektiv ind i vores arbejde*

Det stærke fokus på uddannelse og faglig udvikling i dagligdagen har medvirket, at koblingen af ekstern uddannelse og faglig praksis sker ganske automatisk i dag, forklarer Helle Riis.

“Bedre uddannelse giver højere faglighed, og højere faglighed udvikler den faglige praksis. Dermed ikke sagt, at vi bare sender folk på efteruddannelse og så håber, at resten løser sig selv. Vi har for eksempel en faglig leder, som arbejder for at sikre, at det faglige niveau fastholdes og udvikles, og vi klæder afdelingslederne på til at samle op og videreudvikle,” understreger Helle Riis.

*[...] alle medarbejdere ved Autismecenter Storstrøm i Vordingborg bliver uddannet i at arbejde med og være i kontakt med folk med autisme*

## Fem skridt til fagligt stærke miljøer

- Hav fokus på efteruddannelse. I krisetider med nedskæringer kan det være svært at efteruddanne, men det giver endnu mere mening at styrke fagligheden, når der er færre medarbejdere.
- Alle medarbejdere skal udvikles fagligt. Planlæg workshops og lignende for nye medarbejdere, så alle får en grundig indføring i metoder og principper. Vær sikker på at alle er inde i arbejds gange og metoder. Præsenter ting på en måde, så alle er med. Lange teoretiske udredninger kan være gode, men i mange situationer er en kort og præcis folder mere anvendelig.
- Hav en overordnet ramme, I kan navigere efter. Kvikmodellen har fokus på en række indsatsområder, der tilsammen kan skabe

et helhedsbillede og indbyrdes sammenhænge mellem indsatser og resultater. Modellen sørger for, at der bliver indarbejdet rutiner for, hvordan opgaver planlægges, gennemføres, måles og evalueres. Når den bruges systematisk, vil en ny indsats bygge videre på den seneste erfaring og dermed have et bedre udgangspunkt, som måske fører til et bedre resultat.

- Skab synlighed fra ledelsen side, så medarbejderne hele tiden er orienteret om i hvilken retning, organisationen er på vej hen. Det kan være i form af handleplaner, årsplanlægning og lignende.
- Husk, at faglig udvikling ikke er en proces med et endeligt mål. Det handler om at blive ved med at tænke nye og bedre tiltag.

*Kilde: Autismecenter Storstrøm*

# SELVSTYRING

# KRÆVER TILLID

Fælles mål mellem ledelse og medarbejdere giver tillid og mulighed for et selvstyrende arbejdsliv. Her er tre bud på, hvordan vi kan arbejde hen imod et selvstyrende arbejdsliv.



## ET SELVSTYRENDE ARBEJDSLIV

Mange socialpædagoger oplever et stort pres i forhold til planlægning af deres arbejdstid. Socialpædagogerne skal forholde sig aktivt til situationen, så rammerne omkring arbejdstiden tilgodeser behovet for fleksibilitet på arbejdspladsen, men samtidig er aftalebaseret, så hensynet til den enkeltes familie- og fritidsliv indgår og medlemmerne ikke bliver udsat for "det grænseløse arbejde."

Hovedbestyrelsesmedlem Lotte Kirk Hansen, kreds Lillebælt

"Det selvstyrende arbejdsliv findes allerede. Men man kan organisatorisk og ledelsesmæssigt gøre rigtig meget for at ødelægge det. Vælger man en topstyret strategi, hvor der går udvalg, møder og kvalitetssikringshåndbog i den, får man hurtigt dræbt den naturlige lyst til samarbejde," siger Anne Skare Nielsen, chief futurist og partner i Future Navigator.

"Ingen selvstyring uden tillid. Alle selvstyrende systemer kan tolerere en vis mængde af snyltere og lurifakser, så forvent at noget vil gå galt. Når det opstår, så fik det med hård hånd, men lad det ikke stå som monument over flertallets evner og lyst til at samarbejde og tage ansvar."

"Socialpædagoger vil gerne samarbejde, men i hverdagen kan det være svært. Tal så folk kan forstå det og vær nærværende. Tag billeder og del dem. Diskutér hvad der er rigtigt og forkert i en konkret situation.

Lad de gode teams træne de mindre gode, og brug de bedste institutioner som pejlemærker og inspiration." Sådan lyder Anne Skare Niensens råd til socialpædagogiske medarbejdere og ledere.

## Flere lokale aftaler

"Formål og værdi er vejen til tillid og fællesskabsfølelse. Som socialpædagoger tilfører vi samfundet værdi ved at støtte borgere med behov i at leve så velfungerende liv som muligt. Fælles mål fremmer tillid mellem ledelse og medarbejdere, så de sammen kan vise og skabe tillid omkring selvstyrende arbejdsliv," mener tillidsrepræsentant Sune Boysen. Han er MA i positiv psykologi og ungekonsulent i Gladsaxe Familie- og Ungecenter.

"Det er en gradvis proces at skabe rum til mere fleksibilitet og selvledelse, og der bliver flere lokale aftaler, fordi tillidsrepræsentanter og ledere ved, hvordan det bedst praktiseres på de enkelte arbejdspladser. Derfor bliver det selvstyrende arbejdsliv meget forskelligt fra sted til sted. Og derfor har fælles overenskomster og overordnede strukturer fortsat berettigelse," siger Sune Boysen.

## Tid og tryghed

"Måske kan man minimere centrale rammer og aftaler. Men fleksibilitet og selvstyring kan ikke afløse arbejdstidsregler. Fast fundament, omsorgsfuld kultur og godt arbejdsmiljø er afgørende," mener tillids- og arbejdsmiljørepræsentant Tina Carlsen. Hun arbejder som hjemmevejleder i Socialpsykiatriens udgående team i Høje Taastrup.

"Selvstyring og alenearbejde fordrer, at man mødes med sit team hver dag. Det kræver tid at opbygge den tryghed, som er nødvendig for store faglige diskussioner og udvikling. Og så er supervision i team og alene ved behov et must," siger Tina Carlsen.

*Fælles mål fremmer tillid mellem ledelse og medarbejdere, så de sammen kan vise og skabe tillid omkring selvstyrende arbejdsliv*

# Topstyret strategi får hurtigt dræbt naturlig lyst til samarbejde

Forvent at noget vil gå galt og når det opstår, så fikses det

## Det selvstyrende arbejdsliv bliver meget forskelligt fra sted til sted

Ledelse og medarbejdere kan sammen vise og skabe tillid omkring selvstyrende arbejdsliv

## Fleksibilitet og selvstyring kan ikke afløse arbejdstidsregler

Fast fundament, omsorgsfuld kultur og godt arbejdsmiljø er afgørende

### 1 Plads til brok

Livet er fuldt af dilemmaer, så hvad skal man gøre? Skab rum til at alle kan komme af med deres irritation og frustration – og se det som en del af træningen i at blive bedre.

*Anne Skare, chief futurist og partner, Future Navigator*

### 2 Centrale eller lokale aftaler?

Hvilke regler og aftaler skal være centrale – og hvilke lokale? Det må Socialpædagogernes Landsforbund se på. Og der skal kigges på, hvordan fleksibilitet tænkes ind i arbejdstidsregler, så de tilgodeser alle behov.

*Sune Boysen, TR og ungekonsulent i Gladsaxe Familie- og Ungecenter*

### 3 Hvad vil vi og hvordan?

Lederens rolle er afgørende, og medarbejderne skal klæde lederen på. Lederen skal være modtagelig og ikke have for meget magthaver i maven, men turde at tale personalets sag op i systemet.

*Tina Carlsen, TR og AMR, hjemmevejleder, socialpsykiatriens udgående team, Høje Taastrup*

# ÅBEN DIALOG OG ADGANG TIL SUPERVISION SKABER ET GODT ARBEJDSMILJØ

Et fællesskab med åbenhed, en synlig ledelse og konkrete diskussioner skaber grundlag for godt psykisk arbejdsmiljø.



10

DOWNLOAD  
DEBAT-  
SPØRSMÅL



## FLEKSIBILITET OG TRYGHED

*Fleksibilitet og tryghed, er nøgleord for enhver tilværelse, også i jobbet. Der skal være tryghed i ansættelsen, hvor man kender sine vilkår, så man kan fokusere på at udfolde sin faglighed. Samtidig skal der være fleksibilitet til at arbejdet og tilrettelæggelsen af det, kan tilpasses den enkelte mest muligt, uden det går ud over fællesskabet.*

Formand Peter Kristensen, kreds Nordjylland

Læs mere om pejlemærket i [Vidensbanken](#)



Uffe Thomsen,  
forstander på Syddjurs Bo-  
og Aktivitetscenter

## Skriftlige lokalaftaler

“Alt arbejde er en kombination af ledelse og medarbejdere. Det kræver åbenhed i et fællesskab, hvor alle er med. Det, som ledelsen står for at beslutte, er synligt og ikke til diskussion. Alt andet, der netop er til diskussion, siges højt og konkret. Det skaber grundlag for godt psykisk arbejdsmiljø. Og når vi befinder os vel, bliver vi ikke syge,” siger forstander Uffe Thomsen, Syddjurs Bo- og Aktivitetscenter.

De 200 medarbejdere på seks afdelinger havde et sygefravær i 2012 på 4,7 procent. Af dem er 2,5 langtidsfravær, så det reelle tal på almindelig sygdom er bare 2,2. Forstanderen fortæller om en selvforstærkende effekt på velfungerende afdelinger, hvor der nok er travlt, men glæde, fordi det er rart, dejligt og spændende at gå på arbejde.

“Det hæver arbejdsmiljøet positivt, at vi laver en del individuelle og fleksible aftaler. Når medarbejder og tillidsrepræsentant har fundet en løsning på en udfordring, så laver vi en aftale, der indarbejdes i arbejdsplanerne. Er vi i tvivl, prøver vi et halvt år og afliver eller fortsætter. Overenskomster er vigtige, men kan være snærende. Når vi supplerer med skriftlige lokalaftaler, får vi mere tilfredshed og trivsel. Bostøtterne med alenearbejde, sikrer vi ved supervision. De har p-møde i teamet hver 14. dag – et om dagligdag med afdelingsleder og et med ekstern supervisor. Det svære skal erkendes og tages fat i som udfordring frem for som problem. Sproget har også indflydelse på arbejdsmiljøet,” siger Uffe Thomsen.





*Elin Vogn Gram, pædagog*

### **Fællesskab bag fleksibilitet**

“Der kræves en høj grad af faglighed på institutionerne i dag. Vi deltager i kurser, som regel to-tre personer af gangen, så vi kommer styrkede tilbage og kan implementere ny viden i dagligdagen.”

“Men det kræver fleksibilitet og samarbejde i personalegruppen, når faste kolleger deltager i kurser, og vores følelse af fællesskab er afgørende for fleksibiliteten.”

“Vi vægter arbejdsmiljøet højt, og det er vigtigt, at der er fokus på trivsel blandt brugere og personale. Arbejdsmiljø og trivsel er et fast punkt på dagsordenen på personalemøderne. Der reflekteres, og det italesættes hos hver enkelt personale, hvorledes vedkommende trives.”

“Vi arbejder med udadreagerende børn, og kollegial debriefing er derfor bydende nødvendigt i vores dagligdag. Vi finder løsninger på de udfordringer, der kommer. Men det er et stort ønske i personalegruppen at få supervision.”

Det fortæller Elin Vogn Gram, der er pædagog i Hus C i Børnehusene Nyborg. Som tillids- og arbejdsmiljørepræsentant føler hun sig hørt og respekteret, både hos personale, nærmeste leder og øvrig ledelse. For øjeblikket deltager hun i en proces, der leder hen mod ansættelse af en konsulent til udvikling af organisationen.



*Anne Skare Nielsen,  
chief futurist og partner i  
Future Navigator*

### **Forlang aftaler og løn, der optimerer trivsel og glæde**

“Hvis de fleste af os kommer til at arbejde mere og mere i teams, hvorfor så ikke forlange fagforeningsordninger og lønforhandlinger, der optimerer trivslen og glæden i et team?”

Sådan spørger Anne Skare Nielsen, der er chief futurist og partner i Future Navigator. Hun mener, at trivsel blandt andet skabes med tryghed og klare rammer via overenskomster, hvor ansvar afspejles i løn- og ansættelsesvilkår. Og hun understreger, at samarbejde og godt arbejdsmiljø i den enkelte organisation er afgørende:

“Ude på arbejdspladserne skal der især investeres i dedikerede, forpligtende fællesskaber, der hjælper hinanden til at blive endnu dygtigere – både som teams og som mennesker. Og man skal vove at give hinanden omsorg og kærlighed. At

etablere omsorgsfulde fællesskaber på arbejde tager år med overskud, og det fremmes bedst ikke, hvis alting skal måles og vejes.”

“Et meget stort flertal af danskerne går på arbejde på grund af kollegerne. Vi kan faktisk klare rigtig mange forandringer og udfordringer – hvis vi kan være sikre på, at vi får lov at gøre det sammen med de mennesker, vi godt kan lide, og at det ikke tager tid og energi væk fra de mennesker, vi har brug for at være sammen med.”

“I årene der kommer, smelter den virtuelle og den analoge verden sammen. Det vil sige, at de sociale medier bliver en reel og positiv hjælp i forhold til det selvstyrende og fleksible arbejdsliv,” forudsiger Anne Skare Nielsen.

# FREMTIDENS SOCIALPÆDAGOGER – HER ER VORES ROLLER

Nye opgaver og udfordringer banker på hos socialpædagerne. Det betyder, at vi fremover kommer til at se os selv i nye roller – lige fra den administrative rolle i forvaltningen til den koordinerende ude blandt borgerne. Mød fremtidens socialpædager her.



**DEN OPSØGENDE**

Besøger boligområder, folkeskoler og ungemiljøer for så tidligt som muligt at spotte problemer og hanke op i de personer og grupper, der har brug for hjælp.

**TALSMANDEN**

Taler borgernes sag i forhold til myndighederne og hjælper den enkelte med at forstå og leve op til kravene fra det ikke altid lige gennemskuelige offentlige system.

**FORVALTEREN**

Indstiller borgeren til offentlige ydelser og tilbud og er med til at udvikle og gennemføre forskellige indsatser i forvaltningen.

**INKLUSIONS-EKSPERTEN**

Hjælper borgerne med at opbygge og bevare relationer – både i familien og i større grupper og netværk.

**SPECIALISTEN**

Har en særlig viden om eksempelvis autisme, boligsocialt arbejde eller misbrugsproblemer, som både kan bruges i direkte arbejde med de udsatte eller i metode- og fagudvikling eller rådgivning.

**HJEM-ARBEJDEREN**

Støtter beboerne i at få en hverdag til at fungere og støtter beboerne i at opbygge stabile relationer til hinanden, klassekammerater, naboer mv.

**REHABILITERINGSEKSPERTEN**

Styrker via genoptræning og opbygning af ressourcer den enkeltes evne til at tage vare på sig selv og bidrage til samfundet.

**FORANDRINGSAGENTEN**

Socialpædagogernes akut-team, der med kort varsel rykker ud til personer, der har behov for hjælp eller forandring i en kortere periode, fx kræftsyge eller unge uddannelsestrætte.

**NETVÆRKS-KOORDINATOREN**

Sørger for at udvikle og styrke netværk omkring de udsatte blandt andet ved at finde og aktivere ressourcer og lokale ildsjæle i civilsamfundet.

**KOORDINATOREN**

Socialpædagogernes "schweizerkniv", der samler flere af rollerne i én, fx i form af en områdekoordinator. Koordinatoren skal sørge for, at netværk og dagligdag fungerer i forhold til den enkeltes behov og arbejder samtidig som en "oversætter" i forhold til kolleger, forvaltning og foreninger.

# SKAB FORANDRINGER

# OG INDTAG NYE ROLLER

Vi har nu præsenteret dig for de pejlemærker vi mener vi skal bygge fremtiden på. Vi håber, at du kan se dig selv i de nye opgaver og de nye roller. Vi gør alt, hvad vi kan for at påvirke udviklingen og sørge for at styrke rammerne, faget og arbejdsmiljøet for socialpædagoger i dag og fremover.

Hovedbestyrelsen i Socialpædagogernes Landsforbund har prioriteret en handlingsplan for Socialpædagogerne i fremtiden for 2013-2015. Her har vi særligt fokus på fire pejlemærker:

- Pejlemærke 1:** Et menneskeligt netværk
- Pejlemærke 6:** Nationale mål og høj kvalitet
- Pejlemærke 8:** Fagligt stærke miljøer
- Pejlemærke 10:** Flexibilitet og tryghed

Inden for de fire pejlemærker er vi i gang med vigtige udviklingsprojekter om fremtidens arbejdsmiljø, lokale modeller for menneskelige netværk og andre centrale projekter. [Se handlingsplanen her.](#)

Vi håber, at du vil være med til at arbejde for, at vores pejlemærker bliver virkelighed. Brug vores debatkit til en diskussion på arbejdspladsen. Læs artiklerne i magasinet her og diskuter med dine kolleger, iværksæt udviklingsprojekter på arbejdspladsen eller involver dig i dialogen om socialpædagogerne i fremtiden i din kreds. Om vi får indtaget de nye roller, om socialpædagogerne står stærkt i fremtiden – ja det er også op til dig!

Venlig hilsen  
Hovedbestyrelsen,  
Socialpædagogernes Landsforbund

**DOWNLOAD  
DEBATKIT**

