

## Faglige mål for socialpædagoger

### **Engagement og faglige mål**

Socialpædagogisk arbejde skal være nyttigt og udviklende for de børn, unge og voksne, der har brug for vores støtte. Det er de fælles forventninger, vi som socialpædagoger har til vores arbejde. Derfor stiller vi krav til vores arbejdsgivere, ikke alene i forhold til løn- og ansættelsesvilkår, men også i forhold til arbejdets tilrettelæggelse, udførelse og kvalitet.

Vores arbejde forudsætter et højt professionelt og socialt engagement, og som mennesker har vi et alment behov for at udvikle os fagligt og personligt gennem arbejdet. Grundlaget for det sociale engagement er fagligheden, dens værdier og menneskesyn. Vores arbejde skal skabe rummelighed og udviklingsmuligheder for alle - ikke mindst for de svageste grupper på arbejdsmarkedet og i samfundet.

I dag stilles der stadig større krav til den enkelte ansattes faglige kvalifikationer, personlige færdigheder, fantasi og engagement. Denne udvikling har åbnet for flere lokale og individuelle muligheder og hensyn i den offentlige service og i arbejdets organisering. I den sociale sektor viser udviklingen sig i, at opgaver, ansvar og kompetencer er delegeret ud - ofte helt ud til de enkelte arbejdspladser.

Det er SL's faglige hovedmål at sikre, at denne udvikling giver socialpædagoger på den enkelte arbejdsplads direkte indflydelse på arbejdets organisering, løn- og ansættelsesforhold.

**Forpligtende lokale fællesskaber**

Overenskomster og aftaler vil fortsat være grundlaget for de faglige aktiviteter. Men vi ønsker at ændre og udbygge aftalerne, så de i højere grad får fokus på den enkelte arbejdsplads.

Vi ønsker et aftalesystem, hvor centralt indgåede rammeaftaler i alle væsentlige forhold udfyldes lokalt. Arbejdsgiverne i MED-udvalgene skal forpligtes til at sikre, at centralt indgåede rammeaftaler bliver fulgt op af aftaler på de enkelte arbejdspladser. Kompetencen til at indgå lokale aftaler skal derfor delegeres ud til tillidsrepræsentanterne på alle vores arbejdspladser, både de offentlige og de private.

På det private område skal vi arbejde for, at dækningen med tillidsrepræsentanter udvides. Hvor det ikke er muligt, skal der findes alternative løsninger på den lokale repræsentation.

Det er SL's mål, at der etableres forpligtende lokale, tværfaglige fællesskaber sammensat i forhold til rammeaftalernes parter. Det er samtidig vores mål, at disse lokale fællesskaber afspejles i den overordnede struktur. KTO må indrettes, så det centrale forhandlingsfællesskab baseres på arbejdspladsernes fællesskaber, der kan gå på tværs af både faggrænser og hovedorganisationer. Strukturen og dens mål skal være sammenhængende og gennemskuelig, så fællesskabet fra arbejdspladsen kan genkendes op gennem forhandlingssystemet.

## Den gode arbejdsplads

Arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet betød tidligere, at de ansatte og deres faglige organisationer havde meget begrænset indflydelse på ledelse og organisering af arbejdet. Men med den nuværende udvikling af arbejdet er der skabt muligheder for at ændre dette.

Arbejdets kvalitet og organisering hænger i dag uløseligt sammen med ledelsesforholdet. Udviklingen af kvaliteten i arbejdet skabes blandt andet ved, at medarbejderne får del i ledelsesforholdet. SL ønsker at styrke denne udvikling, som aktuelt kommer til udtryk i for eksempel rammeaftalerne om arbejdstid og kompetenceudvikling.

Vi ønsker medindflydelse på udviklingen af kompetencen på arbejdspladserne i forhold til udvikling af den enkeltes færdigheder - og i forhold til udvikling og kvalificering af arbejdets organisering, samarbejde og arbejdsmetoder. SL ønsker denne indflydelse yderligere styrket i aftalesystemet. Og vi ønsker, at lønudviklingen knyttes til arbejdspladsens og den enkelte medarbejders kompetencer.

Vi ønsker, at vores faglighed skal være mere synlig. Omverdenen skal bedre kunne se, at vores arbejde kan give børn, unge og voksne med sociale problemer eller nedsat funktionsevne indflydelse på deres eget liv og de rettigheder og pligter, som følger med et medborgerskab.

Det er vigtigt, at vi kan medvirke til dokumentations- og metodeudvikling - og at vi stiller krav til kvalitetsudvikling og kvalitetskontrol. Skal det lykkes, må vi skabe faglige fællesskaber og aktiviteter, der sikrer udviklingen af professionalisme, erfaringsopsamling, evaluering og formidling. Samtidig må vi støtte vidensopsamling og -produktion på arbejdsstederne.

Tillidsrepræsentanten er den centrale figur, der skal være med til at skabe „den gode arbejdsplads“ - et begreb som rummer visionen om at skabe et frugtbart pædagogisk udviklingsmiljø i sammenhæng med et godt arbejdsmiljø med tolerance og social rummelighed. Skabelsen af den gode arbejdsplads kræver yderligere dialog og samarbejde mellem kolleger, tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og ledelse på den enkelte arbejdsplads. Samtidig forudsætter det en løbende, systematisk dialog mellem parterne, som indgår rammeaftalerne, om intentionerne i de centrale aftaler.

Derfor er tillidsrepræsentanterne nøglepersoner i den faglige udvikling. Det er derfor afgørende, at der satses på systematisk uddannelse, rådgivning og opbakning af tillidsrepræsentanterne. Men tillidsrepræsentanterne hverken kan eller skal bære udviklingen alene. Skal projektet med den gode arbejdsplads lykkes, kræver det medleven og en høj grad af faglig aktivitet af alle kolleger. Det kræver, at SL som organisation udvikler en strategi for faglige fællesskaber.

Det er SL's mål, at alle medarbejdere påtager sig ansvar og opgaver i forhold til arbejdspladsens udvikling. Det forudsætter blandt andet, at de tillidsvalgte får den nødvendige frihed og opbakning fra arbejdsgiverne til at løse opgaverne. Denne opbak-

ning er en væsentlig forudsætning for at styrke kontinuiteten og dækningen med til-lidsrepræsentanter på SL's arbejdspladser.

I samarbejdet om at løse opgaverne på arbejdspladserne er ledelse fortsat en central opgave. Det er derfor SL's mål at styrke mulighederne for at udvikle ledernes social-pædagogiske kvalifikationer, generelle ledelseskompetencer og samarbejdsevner .  
SL i verden - en del af et internationalt fællesskab

Arbejdet med at sikre grundlæggende lønmodtagerrettigheder og øget social retfærdighed kan ikke isoleres til et nationalt anliggende. Som socialpædagoger lægger vi derfor vægt på, at vi også kan samle vores fag i et internationalt fællesskab.

Samtidig med, at globaliseringen af markederne skrider rask fremad, bliver verdens nationer mere og mere politisk afhængige i deres nærområder. Den globale økonomi vokser. Men det gør fattigdommen også, og i den konflikt er det sociale arbejde pla-ceret i et brændpunkt.

For SL er det afgørende, at vi forstår at bruge vores organisation i forhold til at mod-virke undertrykkelse af demokratiske rettigheder, samt arbejde for bekæmpelsen af arbejdsløshed og overtrædelse af de mest basale arbejdsmiljøbestemmelser på inter-nationalt plan.

For os er det vigtigt, at den politiske interesse for nærområderne ikke kommer til at skygge for den faglige solidaritet, og vi skal fortsat bidrage til opbygningen af fagbe-vægelsen i hele verden.

I kraft af Danmarks medlemskab af EU har SL fortsat to overordnede mål: Dels at sikre udbredelsen af grundlæggende lønmodtagerrettigheder i EU og dels at sikre, at arbejdsmarkedets parter i de enkelte lande selv får mulighed for at aftale, hvordan re-guleringen skal gennemføres.

## **Velfærd og lighed**

Et demokrati kan måles på, om de stærke tager medansvar for at hjælpe de svage i samfundet. Det er et kollektivt ansvar at sikre medborgere, der ikke kan klare sig selv. I Danmark hviler ansvaret for de sociale servicetilbud på det politiske system, og opgaverne udføres af den statslige og kommunale sektor. Det har sikret, at det so-ciale arbejde har en høj standard, så den ansvarsfordeling skal vi bevare.

Den aktuelle debat om det offentliges rolle skyldes blandt andet problemer med kva-liteten i serviceydelserne. Baggrunden er, at befolkningen stiller krav om øget kvali-tet og mere individuelt tilpassede ydelser. Samtidig ønsker befolkningen et fælles værdi- og etisk grundlag for ydelserne. Problemerne forstærkes af, at en række of-fentlige systemer ikke formår at kommunikere og organisere tværfagligt, så borgerne kan få et optimalt udbytte af den specialisering og kvalitet, der ellers kendetegner store dele af den sociale sektor.

SL's mål er helhed og sammenhæng i tilbuddene. Derfor skal det politiske ansvar skærpes i forhold til serviceniveau, kvalitet og udvikling af personalets kompetence.

En styrkelse af socialpolitikken kræver en massiv kompetenceudvikling og øget medarbejderindflydelse på arbejdets tilrettelæggelse. Set i det perspektiv støtter SL, at der arbejdes med at udvikle standarder for pædagogisk kvalitet.

Eksperimenter med nye driftsformer kan bidrage til at sætte fokus på kravene til serviceniveau og kvalitet. SL tager afstand fra udlicitering som et generelt politisk mål for den sociale sektor, idet udlicitering ikke nødvendigvis løser problemet med manglende kvalitet. Udlicitering flytter blot fokus fra kvalitet til økonomi. Derimod er der brug for en dynamisk og effektiv offentlig sektor.

Den største udfordring i dagens velfærdssamfund er skellet mellem de mennesker, der har tilknytning til arbejdsmarkedet, og de der bliver marginaliseret eller helt udstødt. Derfor er det for SL vigtigere at skabe større reel lighed i livsbetingelserne end at sikre lige adgang til ydelserne. Vi mener, at positiv særbehandling kan være et middel til at bekæmpe ulighederne. Indsatsen mod ulige vilkår må føres i forhold til både uddannelse, omsorg, pleje, aktivering og forsørgelse.

## **Faget og uddannelse**

Socialpædagogisk arbejde tager udgangspunkt i lovgivningsmæssige rammer og etiske principper - for eksempel i serviceloven. Servicebegrebet er dog ikke tilstrækkeligt, når vi skal beskrive vores arbejde. Vi støtter, vejleder og rådgiver, så vores tilbud får et fagligt funderet udviklingsperspektiv.

Som socialpædagoger er vi myndighedsudøvere med magt- og kontrolfunktioner, hvor metoderne tager udgangspunkt i det enkelte menneskes muligheder og kompetencer frem for begrænsninger. Vi arbejder med udstødte og marginaliserede mennesker for at få dem integreret på deres egne betingelser. Det medfører ikke nødvendigvis normalisering, men det giver mulighed for at leve et godt liv baseret på selvbestemmelse og selvrespekt. Socialpædagogikken er også en forebyggende indsats mod marginalisering og udstødning.

Derfor er vores mål, at der etableres en tidlig, helhedsorienteret forebyggende indsats. Og det skal være det grundlæggende udgangspunkt for dimensionering af tilbud, uanset om de er socialpædagogiske eller rettet mod uddannelse, bolig eller arbejde.

Det er samtidig afgørende, at tilbuddene tager udgangspunkt i den enkeltes behov, ressourcer og aktive medvirken.

De uddannelsessøgende - og de der allerede er uddannede - skal til stadighed kunne kvalificere sig til denne indsats.

SL ønsker derfor, at uddannelsen forlænges, så det socialpædagogiske element og det teoretiske fundament bliver styrket.

Praktikken på arbejdspladserne udgør en væsentlig del af uddannelsen. Arbejdspladsen som uddannelsessted skal indgå som en del af personalepolitikken. Herudover

skal vi kvalificere praktikvejledningen såvel som praksisdelen forbindelse til teori- delen.

For at arbejdspladserne kan udvikle de socialpædagogiske tilbud, skal arbejdet organiseres sådan, at medarbejdernes og arbejdspladsens kompetence til stadighed udvikles.

De socialpædagogiske elementer i efter- og videreuddannelsessystemet skal styrkes, så de forbedrer medarbejdernes kvalifikationer og dermed bidrager til udviklingen af de socialpædagogiske tilbud. SL skal sikre, at der udbydes socialpædagogiske diplom-, master-, kandidat- og ph.d.-uddannelser.

I videreuddannelsen af socialpædagoger skal der især sættes på metodeudvikling, dokumentation og formidling, kvalitetsudvikling samt organisations- og ledelsesudvikling. Det er et højt prioriteret mål at sikre sammenhæng mellem grund-, efter- og videreuddannelse.

Arbejdsmarkedsuddannelserne for medarbejdere uden uddannelse skal udbygges. Uddannelsesforløbene skal give merit til dele af de videregående kompetencegivende uddannelser.

Familieplejeområdet skal sikres et sammenhængende system, der introducerer og godkender nye familieplejere på et kvalificeret grundlag. Som led i systemet skal området tilbydes relevant uddannelse og netværk - eller andre organisatoriske rammer - der kan sikre plejefamilierne et faglig miljø at fungere i.

Endelig ønsker SL at fremme forskning inden for det socialpædagogiske område. Forskningen skal tilknyttes uddannelsen, så resultaterne kan bruges i grund-, efter- og videreuddannelsen. Målet er at sikre udvikling af en offentlig forskningspolitik på det socialpædagogiske område.