

▣ XV AIEJI ▣ **WORLD CONGRESS** ★ **CONGRÈS MONDIAL**

▣ III ESTATAL ▣ **CONGRÉS DE L'EDUCADOR SOCIAL** ★ **CONGRESO DEL EDUCADOR SOCIAL**

**BARCELONA - 6-9 JUNY 2001**



## TAULA RODONA C4. LA CREACIÓ DE LA PROFESSIÓ D'EDUCADOR SOCIAL: ASSOCIACIONS, COL·LEGIS PROFESSIONALS

**Kirsten Jæger Sivertsen**  
**Sindicat Noruec d'Educadors i Treballadors Socials**  
**Noruega**

**AMB EL SUPORT DE:**



**Diputació  
Barcelona**  
xarxa de municipis

*Barcelona,  
la ciutat de les persones*  
Ajuntament  **de Barcelona**



**Socrates**



**AMB EL PATROCINI DE:**



Per a la meua participació en aquesta conferència, m'agradaria començar amb la meua experiència professional. Durant els últims deu anys, he treballat al Sindicat Noruec d'Educadors i Treballadors Socials (FO), sindicat laboral i associació al mateix temps. Aquesta combinació és típica a causa de l'estructura organitzativa als països nòrdics. Passa el mateix en altres països. A la regió nòrdica, els sindicats gaudeixen d'un alt nivell d'organització i representen els interessos de les professions que protegeixen. Com que també són sindicats laborals, les organitzacions de professions noruegues s'han convertit en associacions significatives. Una altra característica important del model noruec és que els sindicats són tan representatius que gaudeixen d'un important paper en el desenvolupament de les polítiques socials i la democràcia en els llocs de treball. A la meua ponència, inclouré experiències viscudes i discussions tractades a Noruega i part de la regió nòrdica.

Contingut de la ponència:

1. Marc històric de la professionalització i de la creació d'organitzacions
2. Organitzacions sociopedagògiques a l'actualitat
3. Obstacles sociopolítics
4. Internacionalització
5. L'organització com a influència sociopolítica
6. Desenvolupament de les professions i competències
7. Codi ètic
8. Futurs obstacles

## **1. MARC HISTÒRIC DE LA PROFESSIONALITZACIÓ I DE LA CREACIÓ D'ORGANITZACIONS**

Després de la Segona Guerra Mundial, la prioritat en l'agenda política de Noruega era la reconstrucció del país. També va tenir prioritat el projecte nacional comú d'establir l'estat de benestar a Noruega. El període de reforma provocà un augment de la demanda de treballadors qualificats. Així sorgiren les professions de l'estat de benestar. La primera educació sociopedagògica s'establí el 1951.

Això va propiciar que totes aquelles tasques que fins llavors desenvolupaven gent sense una educació específica es professionalitzessin. Com a part del desenvolupament de les professions, la creació d'organitzacions va obtenir una gran importància, al principi com a associació que vetllés pels interessos professionals. Més endavant, aquesta demanda va canviar les organitzacions en sindicats. Els membres estaven preocupats per sol·licitar demandes salarials en representació de la professió. Per tal d'aconseguir-ho, els membres necessitaven gaudir del dret a participar en les negociacions dels salaris centrals.

A l'hora de passar d'una associació a un sindicat, es van produir grans debats ideològics. Es va sol·licitar que els educadors socials participessin en la lluita

per una distribució justa i que cadascú busqués aliances en les classes treballadores. Fent referència a Lenin, es va debatre el fet que els educadors socials haguessin d'establir aliances amb els sindicats, l'entorn local i altres grups professionals –i amb això, trencar el poder de la professió. A més dels interessos propis, hi havia una gran perspectiva de solidaritat, cosa que representa un factor important de la motivació cap al pas d'una associació a un sindicat. El 1980 el sindicat d'educadors s'afilià a la Confederació Noruega de Sindicats (LO).

## 2. ORGANITZACIONS SOCIOPEDAGÒGIQUES A L'ACTUALITAT

Els mateixos arguments que es van usar en la transició d'associació a sindicat són presents al sindicat actual. La lluita per la solidaritat, la justa distribució dels beneficis i la dignitat humana no concorda amb el pressupost governamental, la desgravació fiscal i l'assistència social privada. Es mobilitza contra el tracte degradant cap als éssers humans, les polítiques criminals i a favor de les polítiques d'immigració. Aquesta opció de valors demana molts esforços en la lluita contra la pobresa, i a favor de la justícia, els drets de les dones i la millora de les condicions dels nens. Aquesta ideologia també és al codi ètic de la professió i a les discussions sobre els nous mètodes i direccions professionals presents al treball sociopedagògic.

Al mateix temps que es mantenen aquests valors, es produeixen canvis a la societat que reforcen les contraforces. El terme *postmodernisme* s'usa per descriure aquests canvis a la societat. El terme implica inestabilitat, canvi d'identitat i la dissolució de les normes habituals. L'ésser humà postmodernista es basa en la individualitat, però la identitat individual pot canviar segons el temps i el lloc (Baumann, 1996). També es produeix un canvi en la predisposició del voluntariat. Cada vegada és més difícil aconseguir que la gent es comprometí a llarg termini. Per exemple, aconseguir que els educadors socials es comprometin a realitzar tasques de manera voluntària durant el seu temps lliure. La majoria d'educadors socials preferirien participar amb les activitats locals de la seva comunitat i en accions a curt termini que proporcionessin uns resultats immediats. Molts d'ells es fan les preguntes següents: quina hauria de ser la base per a un sindicat en períodes com aquests? Com s'hauria de reclutar els membres d'una organització i com se'ls hauria d'estimular en aquestes condicions?

A Noruega ja es pot veure la dificultat a l'hora de reclutar gent als sindicats. Això passa especialment amb els negocis basats en tecnologies de comunicació i d'informació. Al mateix temps, el sindicat d'educadors socials ha anat augmentant el nombre de membres d'una manera estable, tot i que l'augment hagi estat més lent que fa uns anys. El motiu d'aquest desenvolupament positiu és, sens dubte, el pas d'associació a sindicat. Els membres volen pertànyer a una comunitat que els proporcioní una identitat professional, que promoció els interessos de la professió i que tingui una forta relació sociopolítica amb els grups de clients amb qui treballen. Sembla

que la identitat de la professió és molt més important a l'hora de reclutar i organitzar el sindicat i que la identitat de les classes s'està debilitant.

### **3. OBSTACLES SOCIOPOLÍTICS**

L'estructura sociopolítica a Noruega està canviant per donar pas al model europeu d'assistència social. La nova tendència de les polítiques socials actuals és la descentralització, de l'àmbit estatal a l'àmbit municipal. Les autoritats locals són, des de fa temps, els empresaris més importants per als educadors socials a Noruega, fet que ha augmentat en els últims anys. La qüestió és si les autoritats locals transmetran aquesta responsabilitat a les institucions privades, unes organitzacions de voluntaris o de persones acostumades a jugar amb les lleis del mercat. Especialment en l'atenció a la gent gran, notem un augment dels projectes privats. La Confederació Noruega de Sindicats (LO) afirma al seu informe *The 21<sup>st</sup> Century's welfare community* ('La comunitat de benestar del segle XXI') (Langeland, 1999) que els pitjors obstacles del nou segle són quatre classes de canvis: canvis demogràfics, la globalització de l'economia, l'emergent societat de la informació i la forta individualització. Els canvis demogràfics es produeixen a causa de l'envelliment de la població, de canvis socioeconòmics en les condicions de vida de la gent gran i de les despeses que generen les seves pensions i la seva atenció. Pel que fa a la globalització, la societat ha d'afrontar nous obstacles relacionats amb la gestió econòmica i els problemes d'administració de recursos i de medi ambient. S'estan creant noves necessitats per a les solucions sociopolítiques a les fronteres d'arreu del país. Ja es poden preveure canvis en els valors i les actituds. La individualització pot implicar noves demandes en els serveis d'assistència social o unes demandes més grans a l'hora d'ajustar els serveis. Si es produeixen canvis considerables en el terreny sociopolític, es demanarà que els sindicats participin més en el debat sociopolític, tant si involucra els interessos dels seus membres, com si compromet els sindicats a oferir una perspectiva més social.

### **4. INTERNACIONALITZACIÓ**

El procés d'integració europea representa un altre tipus d'obstacle per als sindicats. L'LO Europea té un paper molt important en el diàleg social de la Unió Europea. Les primeres negociacions en l'àmbit europeu ja s'han produït.

Les corporacions multinacionals i la globalització dels mercats laborals han convertit la cooperació professional de corporacions internacionals en un tema important per als sindicats. A Noruega, hi ha molt pocs educadors que treballin en corporacions multinacionals. Tanmateix, tenim raons per creure que els límits tradicionals són menys rigorosos en el mercat laboral dels educadors socials. El reconeixement mutu de l'educació i dels valors morals adquireixen una gran importància i els faciliten el camí per compartir la seva experiència i competència en d'altres països. Els sindicats nacionals i les

organitzacions internacionals tindran un paper molt important en el desenvolupament d'aquests esquemes de reconeixement mutu.

## **5. L'ORGANITZACIÓ COM A INFLUÈNCIA SOCIOPOLÍTICA**

A Noruega i als països nòrdics, es produeix un clar canvi sociopolític que s'allunya dels valors centrals en la ideologia bàsica de l'estat de benestar, on s'afirma que l'ajuda s'ha d'orientar correctament (per legislació) i que cal protegir-ho tot amb una xarxa de seguretat que no estigui relacionada amb l'estigmatització. La pressió contra aquests valors serà més gran en un futur a causa dels reajustaments internacionals i les prioritats econòmiques. Algunes persones seran més riques, però a aquesta gent no li faran falta serveis sociopedagògics. Per a tots aquells que en quedin fora, les diferències augmentaran i la seva debilitat serà més gran. La discussió i la lluita pel disseny de l'estat de benestar es converteix en un debat sobre les àrees de treball de les professions, els grups destinataris, la competència de les professions i la influència política.

En aquesta discussió, la tasca d'un pedagog social és quasi invisible. El grup destinatari no està, almenys a Noruega, gairebé gens organitzat, si no és que està desorganitzat del tot, i no representa cap factor de poder. Un tema especialment delicat és el dels nens exposats a problemes. Es demana als educadors en particular i al conjunt de la professió en general que siguin més eficients i que facin una gestió més racional i ofereixin unes compensacions millors. Es demana als treballadors que s'atinguin als resultats, per exemple, una reducció del nombre de persones que reben les ajudes socials. Això pot ser positiu i negatiu al mateix temps. Positiu perquè qüestiona la creativitat professional i el desenvolupament, però negatiu perquè pot resultar en una disciplina per als marcs econòmics estrictes i provocar sentiments de culpa cap als clients.

És en aquest marc, entre la política i la professió, que l'organització pot fer ús de la seva influència política. L'extensió de la influència depèn de la mida de l'organització, de les seves aliances i de les ganes de lluitar que tinguin els seus membres.

La lluita per millorar les condicions d'aquelles persones més afectades i marginades a la societat està estretament relacionada amb les condicions de vida generals de la gent. És per aquest motiu que el Sindicat Noruec d'Educadors i Treballadors Socials (FO), organització que represento, va decidir unir-se a la Federació Noruega de Sindicats (LO). L'LO gaudeix d'un gran poder a la societat noruega i es basa en uns valors que comparteix tothom. Tots els acords d'assistència social a Noruega, per exemple la retribució salarial completa en els casos de baixa per malaltia, els beneficis de pensions col·lectius o d'altres assegurances públiques, han provocat lluites constants a l'LO com a element propulsor d'un canvi. A través de la participació a l'LO i amb el seu suport, les possibilitats d'un canvi sociopolític són més grans, uns canvis que poden millorar les condicions de vida i els

acords amb els grups amb qui treballa la professió. D'altra banda, la competència professional que representa l'organització és un requisit necessari perquè l'LO pugui suggerir millores i lluitar per aconseguir-les. L'LO té una influència significativa quan es tracta de negociar les condicions salarials i laborals.

## **6. DESENVOLUPAMENT DE LES PROFESSIONS I COMPETÈNCIES**

A Noruega, els educadors socials es formen en escoles universitàries. Els estudis duren tres anys i són supervisats per les autoritats nacionals a través de pautes en els continguts, hi ha una progressió en els estudis i en el nombre d'estudiants. La gestió nacional de l'educació s'està replantejant, ja que es dona més llibertat a l'escola universitària en el desenvolupament dels currículums i l'organització dels estudis. Una altra tasca important de l'associació és vigilar la qualitat en l'educació, tant en l'estructura com en el contingut. Això demana una cooperació estreta entre els companys de feina i un diàleg amb les autoritats en el terreny de l'educació. A Noruega, ho hem aconseguit. Per exemple, vam ser capaços d'aturar una disputa entre un pedagog social i els treballadors d'educació social. Els polítics van escoltar els nostres consells de mantenir l'educació centrada en els nens exposats a problemes i la joventut com a àrea de treball. Podem afirmar, amb relativa seguretat, que sense una associació que els donés suport, els educadors socials noruecs serien una espècie en extinció.

El sindicat no pot ocupar-se només d'aquells temes educacionals que aportin membres al sindicat. La feina de la nostra professió canvia constantment. Els nous grups i problemes a tractar demanaran nous coneixements i mètodes. Els membres esperen que el sindicat iniciï un desenvolupament i unes investigacions professionals, i que sigui un exemple per a la professió que representen. Cal dur a terme una cooperació i un diàleg amb les institucions educatives i d'investigació, especialment quan promouen el significat de transformar les experiències pràctiques en un marc científic. L'organització també hauria d'establir els seus propis valors morals per a la pràctica professional, i establir, per exemple, un criteri en el reconeixement de la competència especial i dels principis ètics per a la pràctica professional.

## **7. CODI ÈTIC**

Un símbol important en una professió és el seu codi ètic, que estableix una sèrie de principis ètics als quals es pot atènyer la professió. Aquests principis tenen com a objectiu servir de guia quan hi hagi dilemes ètics. El codi ètic dels educadors socials noruecs confirma una base de valors comuna i marca uns principis ideals als quals un s'haurà d'atènyer. A més, estableix uns valors morals mínims per a la conducta professional i unes pautes de comportament envers els clients, la pròpia professió, els companys de feina, les parts col·laboradores, el lloc de treball i la societat en general.

El sindicat també ha d'afrontar nombrosos obstacles a l'hora d'estimular els seus membres perquè mantinguin l'ètica de la professió viva durant tota la seva carrera professional, i no només en situacions difícils. L'organització pot servir per organitzar conferències i reunions que tractin del tema dels codis ètics. El Sindicat Noruec ha establert el seu propi comitè ètic que s'encarrega de les violacions del codi ètic i dóna consells a aquells membres que afronten situacions difícils.

L'obstacle més gran per al sindicat i per als seus membres es produeix quan s'han de tractar els dilemes ètics que sorgeixen davant d'un conflicte de lleialtat entre les necessitats i els drets dels seus clients, i les restriccions a la feina i a la societat. El sindicat ha de saber com donar suport als seus membres i al mateix temps evitar prendre-s'ho com un problema personal. Quan les restriccions obliguen al professional a comprometre les necessitats i drets dels seus clients, ha de ser el sindicat qui intenti buscar una solució a aquests temes d'una manera política.

## **8. FUTURS OBSTACLES**

Un sindicat modern ha d'adaptar-se als canvis en les condicions de la societat. La lleialtat dels seus membres cap al sindicat no és igual que en temps de la societat industrial. Malgrat que els salaris i les condicions de treball, juntament amb els salaris negociats individualment, són importants factors de motivació, veiem que l'interès cap als sindicats és bastant baix. La comunitat postmoderna es caracteritza per l'individualisme davant del col·lectivisme, cosa que també caracteritza les professions en els serveis socials. Els membres demanen que el sindicat proporcioni avantatges individuals, com ara una assegurança privada, i que ofereixi negocis i viatges. El sindicat ha de permetre el desenvolupament dels interessos professionals a través de reunions especialitzades, per exemple, les conferències i fòrums de discussió que se celebren en l'àmbit nacional i internacional. A Noruega, també notem un augment en l'interès del sindicat per establir uns valors morals en el reconeixement de les professions especialitzades, perquè augmentin també les possibilitats dels seus membres en el mercat laboral, tant pel que fa a salaris interessants, com a l'estat de la seva professió. El sindicat ha de participar en xarxes internacionals per a l'assistència d'aquells membres que busquen contactes fora del país, ja sigui per desenvolupar-se professionalment, com per buscar feina a l'estranger.

Al mateix temps, el sindicat s'enfronta a un obstacle a l'hora de demostrar uns valors que diferencien la professió i d'estar sempre actius en la lluita per la inclusió i contra l'exclusió i la marginació, tant políticament com professionalment.

El contingut d'aquest projecte no reflecteix necessàriament les opinions de la Comunitat Europea, ni implica cap responsabilitat per part seva.