

SOCI. ALRÅ DGIV EREN

DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING

01|26

**HANDICAPFORSKER OG
DIGTER EMIL FALSTER:**

"Når verden indrettes til mennesker med
handicap, bliver den bedre for os alle".

GUIDE

Sådan får du gode vaner



TEMA

Det får dig til at blive i jobbet

Det er hårdt at være socialrådgiver – men med den rette støtte er det også fantastisk, siger tillidsrepræsentant **Lotte Jonasson Sejlund** fra Børne- og Familieafdelingen i Aabenraa. Sammen med afdelingsleder **Tanja Konstmann Mühl** deler hun historien om en arbejdsplads, der både tiltrækker og fastholder medarbejdere.



8

**"Man må ikke undervurdere forældrene
- de ved oftest mest"**

Vidste du, at vi i Danmark kender cirka 1500 sjældne diagnoser – og at 50.000 danskere lever med en sjælden sygdom? Det ved socialrådgiver Pernille Loumann en del om i kraft af sit arbejde i organisationen 'Sjældne diagnoser'.



Foto: Lisbeth Holten

TEMA

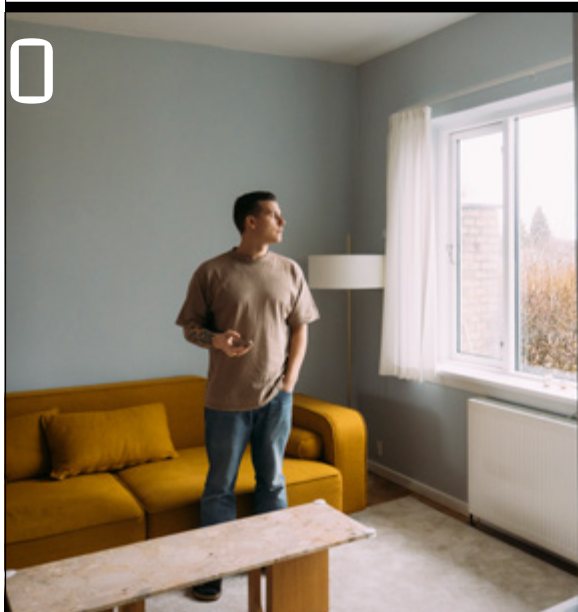
**DET FÅR DIG TIL
AT BLIVE I JOBBET**

14

**Ved OK26 ønsker DS og resten af fagbevægelsen også, at vi tager endnu et
Vi vil give forældre ret at blive hjemme med et barn, der er syg - også ud
skulle bruge f.eks. afspadsering eller ferie på det. Altså en barnets 3.**

Signe Færch, forkvinde i Dansk Socialrådgiverforening

30

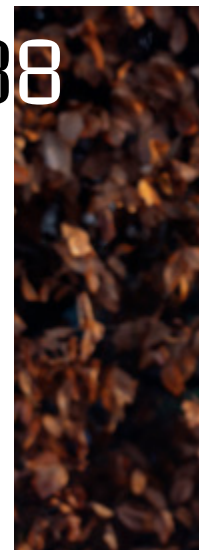


"Når verden indrettes til mennesker med handicap, bliver den bedre for os alle"

Ved at tage udgangspunkt i mennesker med handicap kan vi skabe et samfund, som er bedre for alle, siger handicapforsker og digter Emil Falster.

Han peger på, at handicap og det at tilhøre en mindre privilegeret klasse har meget til fælles: Mennesker i begge grupper har kroppe, som stigmatiseres og devalueres.

38



"Jeg ville vise, at kvinder som mig også hører til på tv"

Nadia Coco Bilson, socialrådgiver, Psykiatrien i Ballerup Kommune i OPUS – et ambulant tilbud til unge voksne med skizofreni. Hun deltog i datingprogrammet Bachelor på TV2 i efteråret.

Foto: Lisbeth Holten



- Det er hårdt at være socialrådgiver men med den rette støtte er arbejdet også fantastisk, siger tillidsrepræsentant **Lotte Jonasson Sejlund**. Børne- og Familieafdelingen i Aabenraa Kommune er gået fra højt stressniveau til lavt sygefravær og høj trivsel. Afdelingen har knækket koden til at fastholde socialrådgivere, og erfaringerne bakkes op af en ny undersøgelse fra Dansk Socialrådgiverforening og KL om fastholdelse og rekruttering.

Foto: Michael Drost-Hansen

10

Guide

Bliv bevidst om dine vaner. Stop mens det er lækkert.

skridt til gavn for familierne. over 1. og 2. sygedag - uden at sygedag.



Foto: Lisbeth Holten

Kontakt redaktionen på
redaktionen@socialraadgiverne.dk

04 NYT FRA DS

06 BØGER

08 MEDLEM NR.

"Man må ikke undervurdere forældrene - de ved oftest mest".

10 GUIDEN

Sådan får du gode vaner.

13 FORSKEREN

"Vi har med en gruppe unge at gøre, hvor der ikke findes one size fits all".

14 NYT FRA DS OM OK26

Højere løn og bedre pension er centrale krav i de igangværende offentlige overenskomstforhandlinger. Samtidig har DS også fokus på indsatser, som skal styrke trivsel og fastholdelse.

16 TEMA: FASTHOLDELSE OG REKRUTTERING

"Det er hårdt at være socialrådgiver, men med den rette støtte er det fantastisk", siger tillidsrepræsentant fra Børne- og Familieafdelingen, Aabenraa Kommune.

22 NY UNDERSØGELSE FRA DS OG KL

Sådan skaber vi arbejdspladser, hvor socialrådgivere har lyst til at blive i jobbet.

25 VOXPOP

Tre socialrådgivere: Derfor har jeg lyst til at blive i mit job.

26 LEDER

Derfor er din overenskomst vigtig.

26 MIN MENING

27 REGIONSLEDER

Odense viser vejen - nu skal flere kommuner følge trop.

27 PRAKSISKLUMMEN

Tid til at skabe ro.

28 JURA

Hvad er en rimelig grund til ikke at møde op?

29 MIT ARGUMENT

29 DEBAT

Vi skal styrke vores faglige blik på tolkning.

30 INTERVIEW MED HANDICAPFORSKER OG DIGTER EMIL FALSTER

"Når verden indrettes til mennesker med handicap, bliver den bedre for os alle".

37 KULTUR

38 REFLEKSION

"Jeg ville vise, at kvinder som mig også hører til på TV".

39 KONTAKT OG KALENDER



Dansk Socialrådgiverforening

Udgives af Dansk Socialrådgiverforening, Toldbodgade 19 B, 1253 København K, telefon 7010 1099, ds@socialraadgiverne.dk, www.socialraadgiverne.dk **Ansvarshavende redaktør** Signe Færch, sif@socialraadgiverne.dk **Redaktør** Susan Paulsen, sp@socialraadgiverne.dk **Journalister** Cathrine Bruhn Bangild, caba@socialraadgiverne.dk, Nora Kanafani, noka@socialraadgiverne.dk **Layout** Signe Ida Christiansen, sic@socialraadgiverne.dk **Annoncer** til Socialrådgiveren, Socialraadgiverjob.dk og Dansk Socialrådgiverforenings nyhedsbrev tegnes af: Media-Partners, telefon 29 67 14 36, www.Media-Partners.dk/medier **Stillingsannoncer** marianne@media-partners.dk **Tekstsiderannoncer** marianne@media-partners.dk **Deadline** for annoncer til 2-2026 er 18. marts 2026 **Forside:** Michael Drost-Hansen **Tryk Stibo Årsabonnement** 499 kr. inkl. moms. Løssalg 79 kr. pr. nummer plus forsendelse **Socialrådgiveren udkommer** 6 gange om året. Dette nummer udkommer 10. februar 2026. Artikler og indlæg er ikke nødvendigvis udtryk for organisationens holdning. **Kontrolleret oplag:** 19.761 **Trykt oplag:** 19.860 **ISSN** 0109-6103

MIT YNDLINGSORD

Sprog har magt. Derfor skal vi bruge det med omtanke. Har du et **yndlings- eller hadeord** så skriv til os på ord@socialraadgiverne.dk



Ditte Brøgger Løjborg

Socialrådgiver, leder af Hybelinstitutionen i Københavns Kommune.

HÅB

Mange systemer har travlt med, at borgerne skal sætte mål for indsatser, følge op, evaluere og den slags.

Ofte bliver det lidt kunstigt og mere systemvenligt end det giver mening for dem, der har søgt hjælp.

Jeg lærte på et kursus i stedet at spørge ind til, hvad folk egentlig havde håbet at opnå, når de kom for at snakke med mig. Det er en rar måde at komme hurtigt frem til det, folk er kommet for: At få noget relevant hjælp.



Nye sagstal

DS ANBEFALER LAVERE SAGSTAL PÅ BØRNEOMRÅDET

Dansk Socialrådgiverforenings hovedbestyrelse har besluttet at nedsætte de vejledende sagstal på børneområdet fra cirka 20-30 sager til cirka 18-28 sager. DS anbefaler, at arbejdspladsen tilstræber et gennemsnitligt sagstal på 23 sager, og at sagerne fordeles, så socialrådgivernes sagsstammer består af sager med forskellig kompleksitet (sagstygde).

Det skal medvirke til at undgå, at de samme socialrådgivere både har for mange sager og/eller udelukkende svære sager. Og som noget helt nyt anbefaler DS desuden, at opgaven som nr. 2-rådgiver på de svære børnesager, som er en ny og lovpligtig opgave, tælles som en kvart sag.

Anbefalingerne bygger på DS' seneste vilkårsundersøgelse, hvor der blev spurgt til sagstal blandt socialrådgivere på børneområdet, samt til oplevelsen af konsekvenserne af indførelsen af Barnets lov. Forslaget bygger også på flere kommuners positive erfaringer med lavere sagstal. Det drejer sig blandt andet om Odense, Aarhus og Aabenraa kommuner, hvor lavere sagstal har haft positiv effekt på kvaliteten i sagsbehandlingen samt på medarbejdernes trivsel, sygefravær og fastholdelse.

Læs DS' undersøgelse 'Sagstal på det kommunale børneområde' på socialraadgiverne.dk/publikationer

Læs mere på socialraadgiverne.dk/sagstal

Arbejdspres

DIALOG MED CHRISTIANSBORG

Mere end 5.000 socialrådgivere deltog i vores vilkårsundersøgelse sidste år – og den 15. januar fremlagde Signe Færch, Dansk Socialrådgiverforenings forkvinde, en del af resultaterne for politikerne i Folketingets Socialudvalg. Det skete ved et foretræde, hvor hun sammen med Danske Handicaporganisationer satte fokus på de konsekvenser, som arbejdspres og stram økonomi har – for socialrådgivere såvel som borgere.

SDS

NY POLITISK TOP

Årsskiftet betyder også et skift af forpersoner i SDS – Sammenslutningen af Danske Socialrådgiverstuderende. Tidligere næstforperson, Jeppe Stodtmund Andersen, er valgt som ny forperson. Han afløser Ida Friis Christoffersen. Den nye næstforperson hedder Simon Christian Hansen.

Læs mere på socialraadgiverstuderende.dk

Overblik

BRUG DS' FERIABEREGNER

Vil du have overblik over, hvordan du optjener og afvikler din ferie? Indtast datoerne for dine ønskede ferier i Ferieberegneren og få overblik over, om du har nok feriedage på det tidspunkt, hvor du planlægger at holde ferie.

Find ferieberegneren på socialraadgiverne.dk/ferieberegner

”

Er der noget, der garanterer godt socialt arbejde, så er det, at medarbejderne har lyst til at blive i det; så der skabes kontinuitet og opbygges relationer og tillid med borgerne.

Rasmus Balslev, formand, DS' Region Øst, roser det bornholmske initiativ, MIFU, der samler arbejdet med sårbare børn og unge i ét og samme team, så ansvaret for den unge ikke breddes ud til flere forskellige myndighedsinstanser, på TV2 Bornholm, 10. januar.

Tilbageblik

SÅDAN SKREV VI I SOCIALRÅDGIVEREN 5-1981:



1981: Vi har konstateret, at de kommunale arbejdsgivere skal udsættes for stærkt pres for at tilgodese DS' krav på det specielle område. For at lægge det nødvendige pres på dem har DS afgivet strejkevarsel, og det må nu bero på styrkeforholdet, om DS kan kæmpe sig tilfredsstillende resultater hjem. Det er en situation alle medlemmer er afhængig af. Det er en kamp alle skal deltage i.

2026: Det er vigtigt, at vi har din mailadresse, arbejdsplads og mobilnummer i MitDS, så vi kan sende dig link til urafstemningen om OK26.

pka



Sammen giver
vi mere tilbage



Få 7,5 % i rente på din opsparing

I 2026 får du 7,5 % i rente på din pensionsopsparing hos PKA. Det er den rente, som din pensionsopsparing vokser med i 2026.

Vil du have mest muligt ud af den høje rente, kan du lave en ekstra indbetaling. Jo tidligere du indbetaler, jo mere får du ud af dine penge.

Se, hvad du får ud af en ekstra indbetaling på **pka.dk/sparop**

Har du brug for rådgivning, er du velkommen til at ringe på **39 45 45 40**.

Dine fordele i PKA

- ✓ 7,5 % i rente i 2026 på al opsparing
- ✓ Lave omkostninger – det giver dig mere i pension
- ✓ Gode forsikringer ved sygdom og død

PKA er en medlemsejet pensionskasse med 365.000 medlemmer indenfor social- og sundhedsområdet.



Få mere ud af
den høje rente på
pka.dk/sparop

Faglitteratur

Et barns vej ind - og ud - af bandemiljøet



Til helvede med banden - om forebyggelse af bandekriminalitet
af Pia Offenberg og Brit Rendtorff
Frydenlund
224 sider, 300 kr.

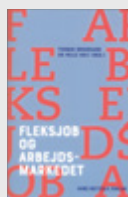
Jeg husker stadig mine forældres skrig ud ad vinduet sent om natten: "Kom hjem, please". Kort tid efter satte jeg mig ind i bilen sammen med 'brødrene'. Der skulle rykkes på fjenden den aften. Jeg husker min mors gråd i telefonen, og når hun kom forbi fængslet for at besøge mig. Mine forældre var nogle af de største ofre for min kriminelle løbebane. Sådan skriver Yaqub Ali, debattør og tidligere bandemedlem, i forordet til bogen, som sætter fokus på fagpersoners samarbejde, når børn og unge er

i risiko for at udvikle eller allerede har en relation til bandemiljøet. Bogens omdrejningspunkt er syv fortællinger fra forældre, der åbent fortæller historien om deres barn. En af de centrale pointer i bogen er, at det kræver en god relation mellem alle fagpersoner og forældrene, hvis det skal lykkes at få den unge ud af banden. Bogen henvender sig til alle fagpersoner, som arbejder med at forebygge ungdomskriminalitet og banderekruttering.

”

Der skulle rykkes på fjenden den aften. Jeg husker min mors gråd i telefonen, og når hun kom forbi fængslet for at besøge mig. Mine forældre var nogle af de største ofre for min kriminelle løbebane.

Faglitteratur



Fleksjob og arbejdsmarkedet
af Thomas Bredgaard og Helle Holt (Red.)
Hans Reitzels Forlag
190 sider, 290 kr.

Rummelighed

Fleksjobordningen er en unik dansk opfindelse, der har givet tusindvis af borgere med reduceret arbejdsevne en plads på arbejdsmarkedet. Den forskningsbaserede grundbog belyser temaer som virksomheders rummelighed, borgernes møde med beskæftigelsessystemet og jobcentrenes rolle. Edda Luth, lektor på VIA University College med en baggrund som socialrådgiver, har bidraget til flere af bogens kapitler.

Faglitteratur

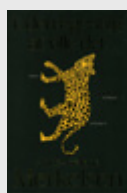


Skolefravær - forståelser og handlemuligheder
af Camilla Printz og Mai Juul Andersen
Frydenlund
230 sider, 300 kr.

En tom stol

Når børn og unge efterlader en tom stol i klasselokalet, er der altid gode grunde til det - også når begrundelserne umiddelbart kan være svære at få øje på. Bogen tager afsæt i forfatternes praksiserfaringer med skolefravær og skolefraværadsadfærd og giver praksisnære, konkrete bud på inddragelse, skræddersyede indsatser på tværs af barnets liv, samarbejde om skolefravær og måder at modvirke afmagt på.

Skønlitteratur

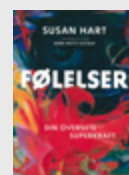


Uden egentlig at ville det
af Anne-Helene Merksel
316 sider, 225 kr.

Uden retningssans

Romanen skildrer et barndomsliv, der krakelerer, da forældrene skilles. Pigen mister trygheden i Kastrup og flytter med moren til en etageejendom på Amager. Flytningen bliver den første af mange og startskuddet til seks år med vold og tavshed, hvor de voksne mister al værdighed og retningssans, mens de skubber gamle traumer foran sig og går i stå og starter forfra i forsøget på at komme videre.

Faglitteratur

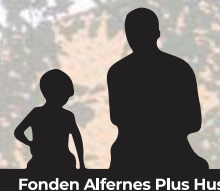


Følelser - din oversete superkraft
af Susan Hart
Politikens Forlag
248 sider, 300kr

Superkraft

Psykolog og forsker Susan Hart fremhæver følelsernes betydning for trivsel. Gennem anonymiserede cases viser hun, hvordan evnen til at mærke, forstå og håndtere følelser er central for både selvindsigt, trivsel og relationer - noget, vi ofte overser i jagten på præstation og perfektion. Hart guider læseren til at bruge følelser som en styrke i hverdagen og skabe større empati, nærvær og psykisk balance.

Fonden Alfernes Plus Hus



Velkommen til **Alfernes Plus Hus** - et levende hjem for børn og unge, hvor livets udfordringer mødes med omsorg og støtte.

Vi har et børnesyn, hvor vi tror på, at alle gør deres bedste, og vi skaber en tryk base med forudsigelige rammer for at skabe genkendelighed og stabilitet.

Vi er specialiserede i at håndtere opvækstrelaterede følelsesmæssige skader, og vi tilbyder MIM (Marschak Interaction Method), NAA (neuroaffektiv analyse af følelsesmæssigt funktionsniveau) og vi tilbyder Theraplay-forløb.

Igennem narrative tilgange udvikler vi bevidsthed om hvert enkelt barns eller ungs individuelle situation og muligheder.

Traumeforløsende behandling efter Shiatsu metoden, hvor den unge modtager trykbehandling. Et forløb vi erfaringsmæssigt har utrolig gode resultater med.

Vores mål er at støtte op omkring et sundt skoleforløb og samtidig fremme et aktivt og berigende fritidsliv, hvor der opbygges varige venskaber og gode relationer.

Ved at involvere forældre i en tæt samarbejdsproces, skaber vi forståelse og sammenhæng i de udfordringer, som familien står over for.

For at øge samspillet mellem den anbragte og den anbragtes forældre, tilbyder vi 1:1 terapi til begge forældre med henblik på at udvikle forældrekompetencerne.

Vi oplever et voksende behov for supervision til plejefamilier, hvilket vi også tilbyder.

Vi stræber efter at gå ud over traditionel støtte og arbejder målrettet på at skabe meningsfulde forandringer i hvert eneste liv, vi berører.

Velkommen til Alfernes Plus Hus - her finder du tryghed til at leve, lære og udtrykke dig!



Kontakt

 www.faph.dk

 Ornebjergvej 60, 4760 Vordingborg.

CVR: 32751598

Kim Milton Just - daglig leder

 2211 1269

 kim@faph.dk

Hans Henrik Vibe - pædagogisk leder

 6127 4974

 [hhv@faph.dk](mailto:h hv@faph.dk)

CV

Pernille Loumann
45 år, København

2023 -
Socialrådgiver i
Sjældne Diagnoser.

2021-2023
Adjunkt på
Professionshøjskolen
Absalon.

2020-2021
Behandlings-
koordinator, KABS
misbrugsbehandling.

2016-2020
Politisk konsulent
i Rådet for Socialt
Udsatte.

2007-2016
Socialrådgiver og
udviklingskonsulent i
Center for Psykiatri og
Handicap, Bornholms
Regionskommune.

2007
Uddannet
socialrådgiver.
Videreuddannelse:
Master i special-
pædagogik og kandidat
i pædagogisk filosofi.
Frivilligt arbejde: Råd-
giver i Settlementets
rådgivning på Vesterbro.

”
**De fleste har brug for
at komme i kontakt med
andre, der kender til
den samme diagnose.
At blive spejlet.**

Pernille Loumann, socialrådgiver

”Man må ikke undervurdere forældrene – de ved ofte mest”

Vidste du, at vi i Danmark kender cirka 1500 sjældne diagnoser – og at 50.000 danskere lever med en sjælden sygdom? Det ved socialrådgiver Pernille Loumann en del om i kraft af sit arbejde i organisationen 'Sjældne diagnoser'.

Af Mette Mørk
Foto: Lisbeth Holten

Når Pernille Loumann underviser socialrådgiverkolleger for eksempel i en kommune, møder hun stor interesse for de sjældne diagnoser – og det, de bærer med sig.

– Jeg har haft overvældende gode oplevelser langt de fleste steder, og socialrådgiverne er interesserede og engagerede. Det kan jo være nogle besværlige sager, der breder sig over flere afdelinger. For det er tit nogle meget komplekse handicap, ofte med ret alvorlige funktionsnedsættelser – og når det gælder sjældne sygdomme, kan det tage lang tid at stille diagnosen. Det kan nogle gange forlede kommunerne til at tro, at det er noget indbildt, og at forældre til børn med sjældne diagnoser er pylrede.

Men et af hendes budskaber er, at det er forældrene sjældent.

– Der kan sidde en mor i Kolding med et barn med en sjælden diagnose, og hun ved indimellem mere end lægerne. Så man må ikke undervurdere, at forældrene eller patienterne selv ofte er dem, der ved allermest om det.

Hun oplever, at TV2s udsendelser om børn med sjældne sygdomme har hjulpet med at udbrede kendskabet.

– Og så håber jeg, at min undervisning kan få en socialrådgiver til at tænke på organisationen som et sted at hente viden, hvis hun møder en borger med en sjælden diagnose.

Ideel kombination

Egentlig var det tilfældigt, at Pernille Loumann selv endte i organisationen Sjældne Diagnoser. Hun var i gang med en kandidatuddannelse i pædagogisk filosofi, og så et jobopslag fra foreningen, hvor de søgte en socialrådgiver på 12 timer. Hun fik jobbet og fik også en leder, der overbeviste hende om, at hun skulle blive, da hun blev færdig med uddannelsen og klar til at arbejde fuld tid.

– Min stilling er en ideel kombination af klassisk socialrådgiverarbejde, hvor jeg rådgiver voksne med sjældne sygdomme og forældre til børn med sygdommene, og så

har jeg projektlederopgaver, skriver til vores hjemmeside og underviser, eksempelvis i kommunerne.

De udsatte forældre

Pernille Loumann er glad for at være kommet tæt på borgerne igen, og hun oplever, at hun gør en forskel. For eksempel når hun bliver ringet op af en mor til et barn med en sjælden diagnose.

– Det er ofte mødre, der henvender sig til vores rådgivning. De står tit i en meget udsat og isoleret position, måske har de gået derhjemme på tabt arbejdsfortjeneste med et barn, så går deres ægteskab i stykker, og de mister tilknytning til arbejdsmarkedet.

– Når jeg taler med sådan en mor og siger til hende: ”Det lyder godt nok også hårdt, det du har været igennem, og det er ikke dig, der gør noget forkert”, så bliver hun meget lettet over at blive mødt og få valideret det, hun står i.

Og så er noget af det vigtigste ofte at skabe kontakt med andre forældre, som kender diagnosen.

– Vi ved fra en undersøgelse, at det, de fleste har brug for, når de får diagnosen, ikke er en psykolog eller en socialrådgiver. Det er at komme i kontakt med andre, der kender til den samme diagnose. At blive spejlet. ♦

←
– Det kan tage lang tid at stille diagnosen, hvilket kan forlede kommunerne til at tro, at det er noget indbildt, og at forældre til børn med sjældne diagnoser er pylrede, pointerer Pernille Loumann.

SÅDAN FÅR DU GODE VANER

Overspringshandlinger. For meget skærmtid.
Eller for meget slik. Guiden giver dig et indblik i vanens
væsen – og nogle bud på, hvordan du kan få nye vaner.

Af Susan Paulsen

Fra intention til handling

Præmissen for alle vaner, som du vil bygge eller bryde, handler ikke om at opnå
noget, men om at blive nogen. Med andre ord handler vaner i høj grad om identitet.

Bryd en vane

Jeg vil gerne bruge min
mobiltelefon mindre – jeg ser
mig selv som nærværende

Hvordan gør du det indlysende?

Når jeg kommer hjem og går ind ad døren,
slukker jeg telefonen.

Hvordan gør du det attraktivt?

Jeg lægger telefonen til opladning, så den
bliver klar til brug.

Hvordan gør du det let?

Jeg slukker telefonen mellem klokken 16 og 20.

Hvordan gør du det givende?

Jeg måler min samlede skærmtid sammenlig-
net med sidste uge, så jeg kan få et overblik
over, hvor meget mere jeg har været
nærværende.

Byg en vane

Jeg vil løbe fem kilometer
– jeg ser mig selv som en løber.

Hvordan gør du det indlysende?

Jeg stiller løbeskoene frem.

Hvordan gør du det attraktivt?

Jeg må se et afsnit på Netflix, når jeg har
løbet.

Hvordan gør du det let?

Jeg lunter 1 kilometer på ulige dage.

Hvordan gør du det givende?

Jeg laver en plakate og sætter et stort
kryds, hver gang jeg har løbet.

Gode råd til at ændre vaner

Det kræver bevidsthed om dine vaner, tid og tålmodighed at indarbejde nye vaner, uanset om det er på jobbet eller privat. Her er fem gode råd, som kan inspirere dig.

Bliv bevidst om dine vaner

Det første skridt mod at ændre vaner er at blive bevidst om sine vaner – og det kan du gøre ved at lave en vane-dagbog. Skriv ned, hvad du laver morgen, middag, aften hen over tre uger. Gang det op, så du kan se, hvor meget tid du vil bruge på hvad de næste 10 år, hvis du ikke ændrer dine vaner. Spiser du kage hver eftermiddag syv gange om ugen i 10 år, så er sandsynligheden for overvægt ret stor om 10 år.



Indret dine omgivelser, så de understøtter dine vaner

Det er nemmere at opbygge gode vaner, hvis omgivelserne understøtter det, man gerne vil. Når du vil ændre dine vaner, så handler det ikke om, hvad du vil opnå, men hvad du vil undgå. Så læg telefonen væk, hver gang du kommer hjem, så du kan være nærværende. Sæt vand frem, hvis du vil drikke mere vand. Lad være med at købe slik, hvis du vil skære ned på dit forbrug af sukker.



Gentagelse trumfer intensitet

Vi mennesker kan godt lide at tænke og sætte store mål – og det er godt. Men når det handler om at tage det første skridt, er der grænser for, hvor stort et skridt du kan tage. At få nye vaner handler ikke om, hvor langt og vildt du gør noget, men derimod om, hvor hyppigt du gør det. Hver gang du gentager en vane, styrker du vanen – og dermed sandsynligheden for, at du holder fast i den.



Brug timeboxing

Undgå overspringshandling og brug timeboxing, så du gør de svære ting, når du har energien til det – for eksempel om morgenen. Book en tid i din egen kalender, hvor du sætter en time af til at udføre en særlig opgave. Fordi det er et kort tidsrum, virker det overskueligt. Og når først man har taget det første skridt, så bliver det næste lettere.



Stop, mens det er lækkert

Stop, før du er helt udmattet, så du har lyst til at fortsætte næste gang. Stop med at skrive, før du går i stå. Løb så kort, at du sagtens kunne have løbet mere.



Trigger Trang Handling Belønning

Vaner består af fire komponenter:

1. Signal/trigger: Et signal sætter vanen i gang – det kan være synet af en isbutik.

2. Trang: Signalet giver dig en trang, som du vælger, om du vil handle på – du tænker på, hvor meget du elsker is, og om de mon har chokoladeis i isbutikken.

3. Respons: Responsen er din handling – det vil sige, hvordan du besvarer din trang – enten går du hen og køber en is, eller også lader du være.

4. Belønning: Efter din respons oplever du en belønning, som centrerer sig om, at du har opnået et behag eller undgået et ubehag. Har du købt isen, spiser du den og oplever sandsynligvis velvære, fordi den smager godt. Lader du være med at købe isen, oplever du måske en belønning ved, at du lod være – måske tænker du, at det ikke er sundt, eller at du har sparet 30 kroner. Du undgår derved ubehaget ved at føle dig usund eller have brugt (unødvendige) penge.

Kilde: Henrik Dresbøll, adfærdsdesigner



EN VANE ER ALTID ET SVAR PÅ AT OPNÅ ET BEHAG - ELLER UNDGÅ ET UBEHAG

Når man vil ændre vaner, kræver det, at man skal veksle et kortsigtet behag til et langsigtet gode. Det har vi svært ved, men det er det mindset, vi skal over i, påpeger adfærdsdesigner og forfatter Henrik Dresbøll.

Af Susan Paulsen



Henrik Dresbøll er foredragsholder, forfatter og adfærdsdesigner. Han er uddannet cand. mag i kognitiv semiotik og har arbejdet med kommunikation, læring og adfærdsændring gennem snart 20 år. Henrik Dresbøll er direktør i firmaet WElearn.

Han har netop udgivet bogen "Den indre stemme - En usynlig ven til at opnå synlige resultater", Akademisk Forlag

Læs mere om adfærdsdesign på Welearn.dk

HVORFOR ER DET svært at ændre vaner? Det har adfærdsdesigner Henrik Dresbøll skrevet bøger om, og ifølge ham er svaret relativt enkelt:

– Vaner giver dig en umiddelbar belønning, fordi det føles godt at udføre dem. En vane er altid et svar på at opnå et behag eller undgå et ubehag. Vi går forkert til værks, når vi forsøger at ændre vaner ved at fokusere på processen eller målet – for eksempel at løbe en marathon. Det handler ikke om at opnå noget, men om at blive nogen. Med andre ord, handler vaner i høj grad om identitet: Hvordan du ønsker at se dig selv.

– Når man vil ændre vaner, kræver det, at man skal veksle et kortsigtet behag til et langsigtet gode. Det har vi svært ved, men det er det mindset, vi skal over i, lyder det fra Henrik Dresbøll.

Nutids-jeg vinder over fremtids-jeg

De fleste af os har svært ved at se fordelene på et fremtids-jegs vegne, og derfor har vi svært ved at handle på det.

– Hvorfor skal jeg løbe fem kilometer hver anden dag for, at jeg om 10 år kan leve mobilt og rejse med min kone? Det har jeg svært ved at se i forhold til, at jeg lige nu kan vælge sofaen og få det rigtig godt. Det er mit nutids-jeg, som vinder, fordi vi foretrækker umiddelbare belønninger.

Det er også nutids-jeg, som er på spil, når vi taler om overspringshandlinger – som er en af de mest udbredte discipliner inden for undgåelsesadfærd. 95 procent af os gør det – og 20 procent af os gør det i en sådan grad, at det bliver sygeligt i den betydning, at man går i stå og ikke får udrettet noget.

– Håndtering af overspringshandlinger handler ikke om at lære at kontrollere sin tid. Det handler om at lære, hvordan man håndterer svære følelser som kedsomhed eller utryghed ved at dele sine fejl og fortælle om dem. Overspringshandlinger kan derfor opfattes som en coping-mekanisme eller forsvarsmekanisme, som vi bruger for at undgå svære følelser som frustration, kedsomhed, angst eller opgiveness knyttet til opgaven, forklarer Henrik Dresbøll.

Når vi forsøger at undgå de negative følelser med overspringshandlinger, så forbliver følelserne ifølge Henrik Dresbøll i os, og oveni får vi stressen over ikke at have gjort det, vi havde sat os for.



Overspringshandlinger kan opfattes som en forsvarsmekanisme, som vi bruger for at undgå svære følelser som frustration, kedsomhed, angst eller opgiveness knyttet til opgaven.

Henrik Dresbøll

– Vi opnår en umiddelbar og kortvarig belønning: Jeg kan slappe af og lægge mig på sofaen, men lige om lidt så forsvinder det behag, jeg havde ved at udskyde opgaven, fordi jeg får travlt. Og det gavner på ingen måde mit fremtids-jeg. ♦

"Vi har med en gruppe unge at gøre, hvor der ikke findes one size fits all"

Der er flere, der kommer i beskæftigelse efter at have gennemført Flexuddannelsen, viser en ny analyse, som Marianne Lund Mikkelsen, senioranalytiker hos VIVE, har stået for.

Af Mette Mørk



Marianne Lund Mikkelsen er senioranalytiker hos VIVE og beskæftiger sig hovedsagelig med evalueringer og registerbaserede analyser inden for grundskole- og dagtilbudsområdet.

Analysen afdækker potentialet for at udbrede Flexuddannelsen til hele landet. Hvad viser den?

At Flexuddannelsen faktisk betyder noget. Der er flere, der kommer i beskæftigelse efter at have gennemført uddannelsen. Vi kan også se, at 12-30 procent af de unge, der gennemfører en såkaldt Særligt Tilrettelagt Uddannelse (STU), kunne være i målgruppen for Flexuddannelsen. Det er et forsigtigt skøn, for der kan være mange ting, der gør, at de alligevel ikke er i målgruppen, for vi har med en gruppe unge at gøre, hvor der ikke findes "one size fits all."

Hvilken viden er der ellers at hente i analysen?

Analysen giver også viden om praksis hos kommuner, der er gode til at få unge i beskæftigelse uden Flexuddannelsen. Her fandt vi fire fælles træk:

- Jobcenteret i kommunerne har et tæt og tidligt samarbejde med STU, så de kender de unge, allerede når de går på STU'en. Så de unge skal ikke til at møde nye mennesker, når de overgår til jobcenteret.

- Det vigtige var, at det var et individuelt tilrettelagt forløb. Samtidig skal det være helhedsorienteret, for nogle er meget unge og har brug for hjælp til mange forskellige ting – for eksempel til at bruge e-Boks.

- De unge har en fast kontaktperson på Jobcenteret, der kender dem.

- Jobcenteret har et godt samarbejde med de lokale virksomheder, for eksempel når det gælder fleksjob. Virksomheder og jobcenteret var gode til at række ud til hinanden.

I er forsigtige i jeres skøn og antagelser. Hvorfor?

Det er en registeranalyse, og vi skal lægge nogle antagelser ind i beregningerne, og her har vi været forsigtige i vores skøn og antagelser. Analysen viser eksempelvis, at der er basis for at udbyde Flexuddannelsen i hver fjerde kommune, for her findes mindst syv unge i målgruppen. Men vi har ikke taget højde for, at unge jo kan transportere sig mellem kommuner, for den øvelse ville kræve endnu flere antagelser og gætteri. Hvor langt kan vi antage, at de kan og vil flytte sig for uddannelsen?

Hvad kan socialrådgivere bruge analysen til, når de sidder med en ung i målgruppen?

De kan måske få øje på nogle af de fire fællestræk fra deres egen praksis, som de kan lade sig inspirere af og som kan implementeres i deres kommune. De kan også få viden om Flexuddannelsen – hvad er det? Hvad består den af? Og hvis Flexuddannelsen ikke findes i deres egen kommune, så er der måske en i nabokommunen, som kunne være interessant for en ung, man arbejder med. ♦



Læs hele undersøgelsen på vive.dk

OK26

DS: Socialrådgivernes ansvar skal anerkendes med højere løn

Højere løn og bedre pension er helt centrale krav i de igangværende offentlige overenskomstforhandlinger. Samtidig har Dansk Socialrådgiverforening også fokus på indsatser, som skal styrke trivsel og fastholdelse – herunder at styrke fraværsreglerne ved barns sygdom.

Af Susan Paulsen

- SOCIALRÅDGIVERNE FORTJENER mere i løn og en større anerkendelse af det ansvar og de vigtige opgaver, som de løfter hver eneste dag, når de står i frontlinjen og bidrager til at binde velfærdssamfundet sammen.

Sådan lyder det fra socialrådgivernes forkvinde, Signe Færch, i forlængelse af, at Dansk Socialrådgiverforening i slutningen af januar har udvekslet krav med både arbejdsgivere i staten, regionerne og kommunerne ved de igangværende overenskomstforhandlinger (OK26).

– Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 tog vi det første skridt mod at genoprette reallønnen efter inflationskrisen. Nu skal vi bygge videre på det og sikre en bedre realløn for de offentligt ansatte socialrådgivere. Derudover har vi et langsigtet mål om en højere pensionsprocent for at sikre vores medlemmer økonomisk tryghed i pensionisttilværelsen. Det kræver en stærk økonomisk ramme ved OK-26, fastslår, Signe Færch.

Trivsel og faglighed

Hun fremhæver, at Dansk Socialrådgiverforening har stort fokus på at lave aftaler og indsatser, som skal sikre trivsel og et godt arbejdsmiljø på de offentlige arbejdspladser.

– Arbejdsmiljøet er afgørende for, om socialrådgivere trives og bliver i faget. Derfor ser vi frem til drøftelser med KL om blandt andet supervision og introduktions- og mentorordninger. Målet er at bidrage med konstruktive forslag, der styrker både trivsel og faglighed og gør arbejdspladserne attraktive for både nuværende og kommende socialrådgivere, siger Signe Færch.



→ Dansk Socialrådgiverforenings forhandlingsdelegation består af regionsforperson Rasmus Balslev, næstforkvinde Marie Vithen, regionsforpersonerne Mie Vode Moll og Trine Quist samt DS forkvinde Signe Færch.

Hun henviser til en ny undersøgelse om fastholdelse og rekruttering. Den viser blandt andet, at 37 procent af deltagerne i undersøgelsen forklarer jobskifte med dårlig ledelse, 31 procent anfører dårligt psykisk arbejdsmiljø, og 25 procent forklarer deres jobskifte med for stor arbejdsmængde.

Undersøgelsen udspringer af en aftale ved OK24, hvor DS og KL blev enige om at afsætte midler til at undersøge socialrådgivernes mobilitet samt fastholdelses- og rekrutteringsfaktorer (se artiklen side 22).

At der er store udfordringer med socialrådgivernes arbejdsmiljø, underbygges også af en tidligere undersøgelse fra Dansk Socialrådgiverforening – den såkaldte vilkårsundersøgelse fra 2025. Den viser, at dårligt arbejdsmiljø får halvdelen af alle socialrådgivere til at overveje at skifte job.

givere til at overveje jobskifte, mens mere end hver fjerde har overvejet helt at forlade faget.

– Et af vores krav, som i samarbejdet med Forhandlingsfællesskabet er blevet et fælles krav, handler om, at de lokale MED-udvalg skal have adgang til data om personaleomsætning – på samme måde, som man allerede drøfter sygefraværstatistik. Høj personaleafgang får ofte en række negative konsekvenser – både for borgerne og de ansatte, så derfor er det vigtigt med fokus på personaleomsætningen, pointerer Signe Færch.

Bedre vilkår for børnefamilier

På de kommunale og regionale arbejdspladser er der en tendens til, at det er blevet sværere at få fri til pasning af sit syge barn ved 1. og 2. sygedag. Nogle steder bliver man bedt om at finde andre pasningsmuligheder og så møde på arbejde om eftermiddagen. Derfor ønsker Dansk Socialrådgiverforening at styrke de eksisterende fraværsregler

– Vi har stillet krav om, at der skal være en egentlig ret til at passe sit syge barn, som også skal omfatte barnets 3. sygedag. Derudover skal den dag, hvor man kaldes hjem fra arbejde for at passe sit syge barn, ikke tælle som barnets første sygedag. Om man kan passe sit syge barn, skal ikke være betinget af, om det er foreneligt med forholdene på den enkelte arbejdsplads, understreger Signe Færch.

OK26-slutspurt

Overenskomstforhandlingerne nærmer sig slutspurten. Forhandlingerne forventes at være afsluttet ved udgangen af februar under forudsætning af, at parterne kan blive enige. Derefter skal forhandlingsresultatet til urafstemning blandt medlemmerne. ♦

CENSORER med dokumenteret, aktuelt kendskab til socialrådgiverpraksis og uddannelsens anvendelsesområder **søges til socialrådgiveruddannelsen** for perioden 01.09.26-31.08.30.

Særligt efterspørges faglig ekspertise inden for flere af nedenstående områder:

- **Sociale problemer og udsathed:** livsbetingelser, psykosociale forhold, borgerperspektiv, værdier, etik og relationelt arbejde med socialfaglige problemstillinger.
- **Myndighedsudøvelse:** politiske, juridiske, økonomiske og organisatoriske rammer, korrekt afgørelsespraksis og efterlevelse af regler.
- **Professionel praksis:** tværsektorielt og tværprofessionelt samarbejde, sagsledelse og koordinering af helhedsorienterede indsatser med afsæt i borgerperspektiv, socialfaglige metoder og faglig refleksion.

Yderligere information om krævede kvalifikationer m.m. kan findes på www.censor-socudd.dk
Ansøgningsskema findes på www.censor-it.dk i menuen til venstre.

Der er ansøgningsfrist den
2. marts 2026 kl. 11.00.





En del af STUK



Kostskolen Sønderjylland

skaber fodfæste i en kaotisk verden med omsorg, troværdighed og stabile rammer **hele året rundt.**

Vi har plads til unge mennesker, der har brug for særlig støtte.

Vestergade 8, 6520 Toftlund +45 74 83 20 62 Kostskolen@stuk.dk

"Det er hårdt at være socialrådgiver, men med den rette støtte er det også fantastisk"



Hvad får socialrådgivere til at **trives** og **blive i deres job**? Børne- og Familieafdelingen i Aabenraa Kommune har gennemgået en markant **forvandling** - fra højt stressniveau til en arbejdsplads med lavt sygefravær og høj trivsel. Leder **Tanja Konstmann Mühl**, tillidsrepræsentant **Lotte Jonasson Sejlund** og kollega **Susanne Eg Olesen** deler **deres opskrift** på, hvordan man **tiltrækker** og **fastholder** medarbejdere - en succes, som også har fanget beskæftigelsesministerens interesse.

Af Cathrine Bruhn Bangild
Foto: Michael Drost-Hansen



→ **T**o glade socialrådgivere puster ud i Beskæftigelsesministeriets modtagelse. De har netop været til rundbordssamtale med beskæftigelsesminister Kaare Dybvad Bek (S), hvor de har talt om, hvordan man kommer stress til livs på arbejdspladsen.

– Vi har prioriteret tid til at tale med ministeren i dag, fordi forebyggelse af stress handler om hele vores fag. Vi har mange kolleger rundt i landet, som virkelig lider på grund af alt for høje sagstal, og vi ved bare, at det koster stress-sygemeldinger og høj personaleomsætning. Vi skal virkelig passe på hinanden i vores fag, siger Lotte Jonasson Sejlund.

Hun er socialrådgiver og tillidsrepræsentant i Børne- og Familieafdelingen i Aabenraa Kommune og med sig i ministeriet har hun leder af børneteamet, Tanja Konstmann Mühl, som også er uddannet socialrådgiver. Tanja Konstmann Mühl supplerer sin kollega:

– Det er så vigtigt, at vi taler om socialrådgivernes arbejdsforhold, for i sidste ende er der også nogle sårbare borgere, der mærker konsekvenserne, forklarer hun.

Sådan lød det fra de to socialrådgivere efter mødet hos beskæftigelsesministeren i november 2025. Børne- og Familieafdelingen i Aabenraa Kommune var inviteret ind som én af bare fem arbejdspladser i Danmark. Invitationen til rundbordssamtalen med beskæftigelsesministeren er formidlet af Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Socialrådgiverforening.

To måneder senere tilbage i Aabenraa fortæller de, hvordan deres arbejdsplads nåede dertil. Spoler man tiden tilbage til 2014, lå det ikke i kortene, at ministeren skulle invitere netop deres arbejdsplads til en snak om, hvordan man kommer stress til livs. Faktisk var medarbejderne i afdelingen så pressede, at lederne besluttede at tage fat i Ankestyrelsens Taskforce for at få hjælp.

Det førte til en toårig plan for genopretning og starten på en helt ny arbejdsplads. Hvor afdelingen før var præget af højt sygefravær, stress-sygemeldinger, høj personaleomsætning og mange borgerklager, kan den i dag bryste sig af lav personaleomsætning, høj anciennitet og Danmarks laveste sygefravær blandt socialrådgivere på kun 6,3 fraværssdage om året mod 12,9 på landsplan.

Plads til forbedring

Og der er god grund til at være opmærksom på arbejdsmiljøet i landets kommuner. Ifølge Dansk Socialrådgiverforenings Vilkårsundersøgelse følger 28 procent af socialrådgiverne sig nemlig stressede, mens hver fjerde overvejer at forlade faget helt.

→ **Socialrådgiverne fremhæver det gode arbejdsfællesskab i afdelingen med en kultur, hvor man har lyst og lov til at gå til hinanden for at få støtte.**



→ **I 2017 investerede Aabenraa Kommune 25 millioner kroner i flere socialrådgivere. Investeringen skulle tjenes hjem inden for fire år, og det lykkedes.**



Ankestyrelsens Taskforce-forløb stod på fra 2014 til 2016, og undervejs fik taskforcen kælenavnet 'vores kritiske ven' af de ansatte i afdelingen. Taskforcen gennemgik en række sager og kunne – for medarbejderne ikke overraskende – konkludere, at der var plads til forbedring.

Sammen med taskforcen lagde ledelsen en ny plan for genopretning. Den gik i grove træk ud på, at socialrådgiverne fik mere viden om systematisk sagsbehandling. Samtidig ansatte man vikarer, som kunne tage sig af nye sager, mens de fastansatte fik tid til at dykke ned i de sager, de allerede sad med.

Bag om temaet

Hvad får socialrådgivere til at trives – og blive på den samme arbejdsplads i længere tid? En ny undersøgelse fra Dansk Socialrådgiverforening og KL viser, at et stærkt arbejdsfællesskab, fleksibilitet, indflydelse og faglig udvikling er afgørende. Omvendt peger undersøgelsen på, at dårlig ledelse, psykisk belastende arbejdsmiljø og stort arbejdspress ofte får socialrådgivere til at skifte job. Undersøgelsens resultater understøtter nogle af de krav, som Dansk Socialrådgiverforening har taget med til forhandlingsbordet ved OK26.



↑
– Jeg er overbevist om, at nedsatte sagstal har været med til at give os en afdeling, som ikke er præget af stress og overbelastning, siger Lotte Jonasson Sejlund.

Tanja Konstmann Mühl har både været ansat som socialrådgiver – med et gennemsnitligt sagstal på 46 – og socialfaglig konsulent i afdelingen. Under taskforcens forløb, var hun ansat som socialfaglig konsulent. Tanja Konstmann Mühl husker forløbet tydeligt.
– Det var en stor lettelse for os, at der kom nogle vikarer og tog de nye sager, mens vi kunne få alle vores tanker ned på papir, siger hun.

Investerer i flere socialrådgivere

Taskforcen var et skridt på vejen, men det, der for alvor skulle vende udviklingen for afdelingen, var



↑
Børne- og Familieafdelingen var i november inviteret til rundbordssamtale med beskæftigelsesministeren, hvor de talte om forebyggelse af stress (privat foto).



Det, vi bringer ind i supervisionsrummet, er det absolut mest komplekse. Det giver os en masse læring om vores egen rolle i vores arbejde.

Lotte Jonasson Sejlund, tillidsrepræsentant

indførelsen af, hvad de i dag kalder, 'Aabenraa-modellen'.

Investeringsmodellen går grundlæggende ud på, at man sænker sagstallet for hver socialrådgiver til 25 ved at investere i flere socialrådgivere.

Derudover indtog man en langt mere forebyggende tilgang med hyppig opfølgning hos familierne og hurtig igangsættelse. Ikke mindst fordi et lavere sagstal skaber luft til netop det.

Både Lotte Jonasson Sejlund og Tanja Konstmann Mühl fremhæver loftet over sagstallet som en game-changer.

– Jeg er overbevist om, at nedsatte sagstal har været med til at give os en afdeling, som ikke er præget af stress og overbelastning, fordi socialrådgiverne ikke hele tiden render rundt og slukker brande.

Før havde de så mange sager, at de konstant var i akutmode.

– Det er dybt utilfredsstillende at føle, at man aldrig kommer til bunds med noget og ikke lærer





familierne ordentligt at kende, siger Tanja Konstmann Mühl.

Lotte Jonasson Sejlund startede i afdelingen i 2017, og det var især tilgangen i Aabenraa-modellen, der fik hende til at søge den vej. Hun har i dag svært ved at se, at hun ville kunne lykkes med sit arbejde, hvis hun havde flere end 25 sager.

– Det er jo ikke, fordi vi render rundt og keder os. Vi har nok at gribe i. Jeg kan slet ikke se, hvordan man skal forventes at kunne give den rette støtte til familierne, hvis man har flere sager. Et maksimum på 25 sager giver luft til at komme hurtigt i gang, når man får en ny sag. Vi skal ikke vente i tre måneder på, at der er et hul i kalenderen til en partshøring. Hvis der er brug for en indsats, kan vi få det i gang hurtigt, så familierne ikke skal gå og vente. Vi kan lave opfølgning på eksisterende sager. Det når aldrig at brænde helt sammen i familierne, før vi får taget hånd om det, siger hun.

Tid til forebyggelse

I 2017 investerede Aabenraa Kommune 25 millioner kroner i flere socialrådgivere. Investeringen skulle tjenes hjem inden for fire år – og det lykkedes.

Det skyldes blandt andet, som Lotte Jonasson Sejlund forklarer, at der er tid til de forebyggende indsatser, så afdelingen i langt mindre grad end før ender med at lave anbringelser. Det kan spare kommunen millioner, da en plads på et opholdssted ofte koster op mod 100.000 kroner om måneden.

– Nu ser vi helt konkret på bundlinjen, at vi de sidste par år har brugt mindre, end vi havde budgetteret med. Det kan lade sig gøre, fordi socialrådgiverne har tid til at lave en forebyggende indsats, hvilket i øvrigt også er fagligt megatilfredsstillende. Og så er vi også heldige med at have nogle politikere i kommunen, som gerne vil fortsætte i samme spor og ikke bare tager de sparede penge fra os, men investerer dem i indsatsen, siger Tanja Konstmann Mühl.

Hun fordeler nye sager to gange om ugen sammen med afdelingens socialfaglige konsulent. Overblikket får de på en storskærm, hvor de kan veksle mellem to faner, som viser henholdsvis listen med nye sager og listen over socialrådgiverne og deres sager. Fordelingen foregår ud fra tre kriterier: Hvor mange sager en medarbejder har, hvor mange børnefaglige undersøgelser og afdækninger man har, og hvad de ellers ved om, hvor presset medarbejderen er – arbejdsmæssigt såvel som privat.

Vi støtter hinanden

Men man kan ikke nøjes med at tale om sagstal. Ifølge Lotte Jonasson Sejlund skal tre ting være på plads,



Leder Tanja Konstmann Mühl fordeler nye sager to gange om ugen sammen med afdelingens socialfaglige konsulent.

hvis en socialrådgiver skal trives i sit arbejde: At man føler sig tryk med sine kolleger, at man føler sig tryk med sin leder, og at socialrådgiverne får støtte og opbakning.

– Vi sidder på et belastet område, så vi har brug for, at der er psykologisk trykghed på vores arbejdsplads. Vi skal jonglere mange ting, og det kræver, at vi er trykke ved dem, vi går på arbejde med, og at vi støtter hinanden, siger hun.

Lotte Jonasson Sejlunds analyse stemmer godt overens med en ny undersøgelse lavet af Dansk Socialrådgiverforening og KL. Undersøgelsen afdæk-

ker, hvad der tiltrækker og fastholder socialrådgivere i deres job.

Den viser blandt andet, at noget af det vigtigste for socialrådgivere er at have gode kolleger, god ledelse, passende arbejdsomængde og faglig støtte til vanskelige opgaver.

Desværre er det et mindretal af socialrådgiverne, der kan sætte flueben ved alle deres ønsker. For godt nok oplever 73 procent af socialrådgiverne, at de har gode kolleger, men kun 26 procent oplever at have en god leder, og 14 procent har en passende arbejdsomængde.

Tanja Konstmann Mühl og Lotte Jonasson Sejlund fremhæver flere gange det gode arbejdsfællesskab i afdelingen, og de bliver bakket op af deres kollega Susanne Eg Olesen.

Hun kan snart fejre 25-årsjubileum i afdelingen og var altså med, den gang medarbejderne mødte rigtig tidligt ind om morgenen og gik sent hjem om aftenen for at kunne følge med.

– Desværre tror jeg, at man i vores fag godt kan komme til at tænke, at det bare er et vilkår, at vi er pressede. Og selv om vi har fået et sagsloft på 25, kan vi stadig godt blive pressede. Så er der brug for, at vi passer på og aflaster hinanden. Det er bare utroligt vigtigt, at man har en kultur, hvor man har lyst og lov til at gå til hinanden for at få støtte. Sådan en kultur har vi fået skabt, siger Susanne Eg Olesen.

For Lotte Jonasson Sejlund er det dog også vigtigt, at der ikke tegnes et alt for rosenrødt billede af afdelingen, selvom det generelt går godt.

– Vi har et godt samarbejde med ledelsen, men det er afgørende, at vi har et konstant fokus på vores arbejdsmiljø og kollegernes trivsel. At ledelsen løbende arbejder med at inddrage medarbejderne i forandringsprocesser, og at vi bliver lyttet til. Vi skal holde os opdateret på de vinde, der generelt blæser på arbejdsmarkedet og blive ved med at holde os attraktive, og det er noget af det, vi fokuserer på, siger hun.

Ugentlig sparring

Børneteamets 19 socialrådgivere er delt op i to teams, som hver har en fast ugentlig sparring. Her er der plads til at dele udfordringer i sagsarbejdet såvel som på den private front.

– Når jeg sparrer med mine kolleger, bliver jeg sikker i min faglighed og mine faglige overvejelser. Hvis jeg er i tvivl i en sag, og mine kolleger bakker mig op om den retning, jeg vil gå, så bliver jeg bekræftet i, at jeg er på rette vej. De kan også komme med andre perspektiver, som åbner for et nyt blik på sagen. Vi griber hinanden, når nogen har været ude i noget svært, og hjælper hinanden, når vi har mange



Før havde de så mange sager, at de konstant var i akutmode. Det er dybt utilfredsstillende at føle, at man aldrig kommer til bunds med noget og ikke lærer familierne ordentligt at kende.

Tanja Konstmann Mühl, leder af børneteamet

opgaver. Det giver mig tryk i jobbet, siger Lotte Jonasson Sejlund.

Tanja Konstmann Mühl og den socialfaglige konsulent sidder med til hver deres teammøde, og hver tredje måned bytter de team. Det giver Tanja Konstmann Mühl et godt indblik i socialrådgivernes arbejdsopgaver og overskud.

– Det betyder også, at jeg lægger mærke til det, hvis nogen begynder at virke presset. Skulle det ske, så bremser jeg og den socialfaglige konsulent op med at tildele sager, så socialrådgiveren kan nå at trække vejret. Typisk vil vi også sige det i teamet for at høre, om man kan hjælpe med at aflaste for eksempel ved at tage telefonen for dem. Og så hjælper vi med at prioritere opgaver. Tit handler det om, at man har brug for at tale om, hvor man er i en sag for at kunne skabe et overblik, siger hun.

Supervision styrker professionel rolle

Som led i ambitionen om at italesætte det svære får socialrådgiverne supervision fem gange om året. Socialrådgiverne står selv for at sende emner til den tilknyttede eksterne psykolog. Det kan for eksempel være relevant, når der har været en tvangsanbringelse eller en højkonflikt-skilsmisssag. I de situationer oplever socialrådgiverne nogle gange at blive tæppebombet med mails, eller at borgerne klager til borgmesteren eller medierne.

– Det, vi bringer ind i supervisorsrummet, er det absolut mest komplekse. Det er typisk sager, hvor vi har os selv på spil. Måske har man haft at gøre med en mor, som trigger en, så man kommer til at over- eller underinvolvere sig. Så taler vi om, hvordan man kan komme tilbage i sin professionelle rolle. Det giver os en masse læring om vores egen rolle i vores arbejde, siger Lotte Jonasson Sejlund og fortsætter:

– Det er hårdt at være socialrådgiver. Man giver meget af sig selv i relationen til andre, og det er følelsesmæssigt slidsomt at arbejde med mennesker, men hvis man har den rette støtte, så er det også fantastisk.





NY UNDERSØGELSE:

Sådan skaber vi arbejdspladser, hvor socialrådgivere har lyst til at blive i jobbet

Hvad får socialrådgivere til at trives – og blive i deres job? En ny undersøgelse fra DS og KL afdækker, hvad der **tiltrækker** og **fastholder** socialrådgivere. Det vigtigste er at have gode kolleger, god ledelse, passende arbejdsomfang og faglig støtte. Og når socialrådgivere **skifter job**, skyldes det ofte dårlig ledelse, psykisk belastende arbejdsmiljø og et for stort arbejdspress.

Af Nora Kanafani og Susan Paulsen

HVAD SKAL DER til for, at socialrådgivere har lyst til at blive i deres job? En ny undersøgelse fra Dansk Socialrådgiverforening (DS) og Kommunernes Landsforening (KL) udpeger de faktorer, som er afgørende for, om en arbejdsplads kan holde på sine ansatte. Et stærkt arbejdsfællesskab, fleksibilitet, indflydelse og faglig udvikling er fastholdende. I den anden ende af skalaen får dårlig ledelse, for stort arbejdspress og uro på grund af omorganiseringer mange til at flygte.

Undersøgelsen viser blandt andet, at 73 procent oplever, at de har gode kolleger, mens kun 26 procent oplever at have en god leder, og 14 procent svarer, at de har en passende arbejdsomfang.

Voldsomme tal, der har alvorlige konsekvenser. Faget mister dygtige fagfæller.



Vi ser det som en fælles interesse - også for arbejdsgiverne - at skabe attraktive arbejdspladser.

Signe Færch, forkvinde, Dansk Socialrådgiverforening



Arbejdsgiverne må give slip på dyrebar erfaring og bruge ressourcer på gentagne rekrutteringer og oplæring. Udsatte borgere oplever relationsbrud og ventetid.

Undersøgelsen udspringer af en aftale ved OK24, hvor Dansk Socialrådgiverforening og KL (Kommunernes Landsforening) blev enige om at afsætte midler til at undersøge socialrådgivernes mobilitet samt fastholdelses- og rekrutteringsfaktorer.

Undersøgelsen går på to ben. Dels bygger den på en stor spørgeskemaundersøgelse på tværs af børne-, beskæftigelses- og socialområdet, og dels bygger den på en række kvalitative interviews med socialrådgivere i en myndighedsrolle på det specialiserede børneområde.

At der er store udfordringer med socialrådgivernes arbejdsmiljø, underbygges af en tidligere undersøgelse fra Dansk Socialrådgiverforening – den såkaldte vilkårsundersøgelse fra 2025. Den viser, at dårligt arbejdsmiljø får halvdelen af alle socialrådgivere til at overveje jobskifte, mens mere end hver fjerde har overvejet helt at forlade faget

Tryghed og fleksibilitet

Behovet for at være en del af et stærkt arbejdsfællesskab er helt afgørende for

socialrådgiverens lyst til at blive på en arbejdsplads.

"Gode kollegaer er alfa og omega, for hvis vi ikke kan sammen som kollegaer, så har jeg i hvert fald svært ved at være på en arbejdsplads. Det skal være rart at være der. Man skal føle sig tryk. Man skal føle, at uanset hvad man kommer med, er der altid nogen til at stå klar til at hjælpe en," som det lyder fra en socialrådgiver i den nye undersøgelse.

Også oplevelsen af at have indflydelse på eget arbejdsliv er et vigtigt parameter. Det gælder både balancen mellem arbejdsliv og privatliv, men også variation i selve arbejdet. At man nogle dage er tæt på borgerne og det praksisnære, mens man andre dage har tid til det skriftlige eller den faglige fordybelse. Muligheder for at udvikle sig selv fagligt samt fleksibilitet i forhold til arbejdstid spiller også ind.

Undersøgelsen viser også, at nyuddannede socialrådgivere ofte lander på det specialiserede børneområde ved et tilfælde, men mange bliver hængende, fordi kerneopgaven og arbejdet med børn og familier er meningsfuldt og spændende – omend det også er krævende.

"Da jeg var færdig som rådgiver, var der ansættelsesstop i alle kommuner. Så jeg søgte det, der var. Og så har jeg jo så hængt

i det område siden. Det har vokset på mig, og nu kan jeg ikke forestille mig, at jeg ikke skulle arbejde med det." Sådan reflekterer en socialrådgiver fra børneområdet i undersøgelsen.

Pas på de nyuddannede

Undersøgelsen peger også på, at der er en særlig udfordring med en gruppe nyuddannede socialrådgivere, der kun bliver nogle få år i faget for derefter at søge videre.

Erfarne socialrådgivere fortæller, at de nogle gange oplever unge, nyuddannede starte på børneområdet uden at være rustede til det. Det handler for eksempel om ikke at have lært om robusthed på studiet og have svært ved at sige nej til eksempelvis borgere, ledere og politikere.

Nyuddannede fortæller selv, at læringskurven på første job kan være lidt for stejl. De oplever at skulle udfylde en "fuld" rådgiverstilling fra start med et højt antal sager – nogle med stor kompleksitet og tyngde.

God ledelse er vigtig

Dårlig ledelse er gift for arbejdsglæden. I undersøgelsen er dårlig ledelse kendetegnet ved manglende inddragelse, opbakning og tillid, uklar og ubehagelig kommunikation samt snævert fokus på økonomi fremfor gode løsninger for borgerne. Tilføjer man derudover et for højt arbejdspress og uro på grund af omorganisering, har man et særligt belastende arbejdsmiljø.

Dansk Socialrådgiverforenings vilkårsundersøgelse fra 2025 viser, at overvejelserne om at skifte job, eller helt forlade faget, er mest udbredte blandt de socialrådgivere, som har det største

FASTHOLDELSE I TAL: Det siger socialrådgiverne

73%

af socialrådgiverne oplever, at de har gode kollegaer.

Tidligere jobskifte forklares med:



Det får dig til at blive i jobbet

***Et stærkt arbejdsfællesskab** med gode kollegaer og god ledelse.

***Et meningsfuldt** socialrådgiverfagligt område med mulighed for faglig udvikling.

***Fleksibilitet** ift. arbejdstid og arbejdssted og en rimelig transporttid.

***En passende** arbejdsmængde.

Kilde: "KL og Dansk Socialrådgiverforening: Socialrådgiverne – og hvad der tiltrækker og fastholder dem i job"

14%

oplever at have en passende arbejdsmængde.

Det får dig til at søge væk

De faktorer, der i højest grad kan få socialrådgiverne til at overveje at forlade deres nuværende job, er:

Dårlig ledelse og manglende inddragelse.

For stor arbejdsmængde og mangel på faglig støtte til vanskelige opgaver.

Dårligt psykisk arbejdsmiljø og uro på arbejdspladsen.

Mangel på fleksibilitet ift. arbejdstid og -sted.

Kilde: "KL og Dansk Socialrådgiverforening: Socialrådgiverne – og hvad der tiltrækker og fastholder dem i job"

26%

oplever at have en god leder

Undersøgelsen "KL og Dansk Socialrådgiverforening: Socialrådgiverne – og hvad der tiltrækker og fastholder dem i job" er et resultat af en aftale ved OK24, hvor KL og Dansk Socialrådgiverforening blev enige om at afsætte midler til at undersøge socialrådgivernes mobilitet samt fastholdelses- og rekrutteringsfaktorer.

Læs undersøgelsen på socialraadgiverne.dk/publikationer



arbejdspres og som er mest stressede. 73 procent af dem, der har betegnet deres arbejdspres som meget højt, angiver, at de har overvejet at skifte job inden for det seneste år, mens det samme kun gælder 31 procent af dem, der har angivet deres arbejdspres som passende.

Udover at stress kan have alvorlige fysiske og psykiske konsekvenser for den enkelte socialrådgiver, er det altså også medvirkende til, at mange socialrådgivere siger op og søger væk.

Stærk professionel identitet

Undersøgelsen fra Dansk Socialrådgiverforening og KL peger også på, at en stærk faglig identitet som socialrådgiver stiger i takt med ancienniteten. Hvor de socialrådgivere, som er nye i faget, ofte efterspørger støtte til vanskelige opgaver, er det for de mere erfarne socialrådgivere

vigtigst, at de har indflydelse på deres eget arbejde. Det understøttes af anden forskning, der viser, at en stærk professionel identitet bidrager til fastholdelse i jobbet, øger oplevelsen af mening og kan fungere som en beskyttende faktor mod arbejdsrelateret stress.

Ønsker arbejdsgiverne tilfredse socialrådgivere, kan de altså med fordel prioritere intro- og mentorforløb, men samtidig også styrke medarbejdernes faglige identitet ved at have større tillid til socialrådgivernes faglighed og ekspertviden.

Resultater taler ind i OK26

Resultaterne fra den fælles undersøgelse bringer DS i spil i de igangværende overenskomstforhandlinger.

– Højere løn og bedre pension er helt centrale krav i OK26. Men vi har også fokus på nogle mere langsigtede indsat-

ser, som kan være med til at inspirere kommunerne til en styrket fastholdelsespolitik, siger DS' forkvinde Signe Færch og fortsætter:

– Arbejdsmiljøet spiller en afgørende rolle for, om socialrådgivere trives og bliver i faget. Derfor håber vi at kunne få gode drøftelser med KL om blandt andet supervision, solide introduktions- og mentorordninger samt rammer for at tale om arbejdsmængde. Vores ambition er at bidrage konstruktivt med forslag, der kan styrke både trivsel og faglighed. Vi ser det som en fælles interesse – også for arbejdsgiverne – at skabe attraktive arbejdspladser, der både kan fastholde erfarne medarbejdere og tiltrække nye.

Læs mere om overenskomstforhandlingerne på side 14 og på socialraadgiverne.dk/OK26, hvor du i krav-kataloget kan få overblik over de væsentligste krav både fra DS og arbejdsgiverparterne.

GODE RÅD TIL ARBEJDSPLADSEN

Inspiration til fastholdelse: 7 vigtige opmærksomhedspunkter, der har betydning for fastholdelse af socialrådgiverne i kommunerne.

1. Kompleks kerneopgave

Vær opmærksom på, at arbejdet med børn og familier er motiverende og meningsfuldt. Socialrådgivere har en stærk faglig identitet og stolthed. De oplever at være med til at gøre en forskel, og de er indforståede med, at arbejdet kan være krævende og komplekst.

2. Ledelse

Vær opmærksom på, at både den daglige og øverste ledelse er afgørende for, om socialrådgivere trives i deres job. God ledelse er kendetegnet ved fagligt spillerum, opmærksomhed, ordentlighed og et fokus på at finde løsninger, som kan fungere for både kommune, børn og familier.

3. Arbejdspres

Vær opmærksom på, at socialrådgivere ofte oplever et stort arbejdspres, som både handler om antal sager og om sagernes kompleksitet og tyngde. De har ofte en følelse af ikke at kunne følge med og af, at det er svært at prioritere mellem sager, og det betyder mindre tid til borgerne, efterslæb på opgaver og frustration.

4. Omorganisering

Vær opmærksom på, at socialrådgivere oplever, at deres arbejdspladser i høj grad er præget af omorganiseringer, hvilket kan resultere i uro, kaos og frustration. Det er krævende, og de

savner mere klar kommunikation om ændringerne og at blive involveret i højere grad.

5. Arbejdsfællesskab

Vær opmærksom på, at et stærkt arbejdsfællesskab er afgørende for socialrådgivernes trivsel, og det bliver især skabt ved, at kollegaerne er opmærksomme på hinanden, giver sparring og bidrager til en god stemning.

6. Faglig udvikling

Vær opmærksom på, at socialrådgiverne er fagligt stærke, og ønsker at blive ved med at udvikle og dygtiggøre sig. Derfor er muligheden for faglig udvikling

væsentlig. Det gælder både sparring (ad hoc og rammesat), kurser og specialisering.

7. Introduktion til nye

Vær opmærksom på, at opstarten i et nyt job/en ny rolle er væsentlig ift. hvordan socialrådgiverne – ikke mindst de nyuddannede – lander i og kan håndtere deres arbejde og opgaver. Mange oplever, at der ikke er grundige introduktioner og procedurer for nye kolleger, og ville ønske, at det var anderledes.

Kilde: "KL og Dansk Socialrådgiverforening: Socialrådgiverne – og hvad der tiltrækker og fastholder dem i job"

Tre socialrådgivere: Derfor har jeg lyst til at blive i mit job

Vi har spurgt tre socialrådgivere om, hvad der er det vigtigste for, at de trives i deres job og har lyst til at blive på arbejdspladsen.

Af Susan Paulsen



"Min leder siger direkte, at jeg er værdifuld"

Hanne Lykke Egsgaard,

Ungecenter Rådgivning og

Visitation, Aarhus Kommune. Modtog

i efteråret den kongelige fortjenstmedalje for 40 års ansættelse hos samme arbejdsgiver.

– For mig handler det grundlæggende om værdier, menneskesyn og anerkendelse. Jeg har haft den samme arbejdsgiver i 40 år, og selv om kommunen er blevet omorganiseret mange gange, har jeg altid oplevet, at der har været plads til min faglighed og mine interesser. Jeg er optaget af jura og lovgivning og har løbende udviklet mig – blandt andet med en diplomuddannelse og efteruddannelse som familierapeut og supervisor. Det giver faglig stolthed.

– Jeg føler mig respekteret – både af kolleger og ledelse. Min leder siger direkte, at jeg er værdifuld for afdelingen, fordi jeg bidrager med erfaring og viden. Det betyder meget.

– Da min mand var alvorligt syg, viste arbejdspladsen stor forståelse. Jeg fik fleksibilitet og særlige vilkår, så jeg kunne følge ham til behandlinger i arbejdstiden. Den tillid og omsorg gjorde en kæmpe forskel.

– I dag arbejder jeg med unge, og selv om der er stor udskiftning og mange nyansatte, oplever jeg et stærkt fællesskab. Med mine 71 år er jeg den ældste på arbejdspladsen, men jeg har lyst til at blive, fordi jeg føler mig anerkendt, har indflydelse og stadig brænder for socialt arbejde.

"Fleksibilitet, tillid og gode relationer er afgørende"

Naja Lauridsen, *socialrådgiver og tillidsrepræsentant-suppleant, Familieafdelingen, Ringkøbing-Skjern Kommune, hvor hun har været ansat i fem år.*

– For mig er fleksibilitet, tillid og gode relationer helt afgørende for, at jeg trives og har lyst til at blive – også selv om arbejdspresset til tider er højt.

– Vi har stor frihed til selv at styre vores flekstid. Jeg er småbørnsmor, så hvis der er behov for at gå til læge, tandlæge eller andet, så er der fuld tillid fra ledelsen til, at jeg planlægger mine møder, så det passer ind både privat og arbejdsmæssigt. Det giver ro i hverdagen.

– Derudover har jeg en virkelig dygtig teamleder. Hver ottende uge gennemgår vi systematisk min sagsstamme, og hun er god til at sætte tydelige rammer. Hun tør give sagsstop, når der er behov for det, og det gør en stor forskel. Lige nu har jeg mange sager, andre gange færre – afhængigt af kompleksiteten.

– Mine kolleger betyder alt. Vi har været igennem en hård periode med omorganisering, men vi står sammen, griner sammen og viser omsorg for hinanden. Her er plads til bare at være menneske – også når det er svært.



"For mig handler trivsel først og fremmest om faglig udvikling"

Birgit Larsen, *faglig koordinator, Sygedagpenge, Jobafklaring og Fleksjob, Velfærdsforvaltningen,*

Køge Kommune. Er sektionsformand for FH Østsjælland (Fagbevægelsens Hovedorganisation). Har været ansat samme sted i 10 år.

– For mig handler trivsel først og fremmest om faglig udvikling – og om at kunne bruge den i praksis. Jeg har været i Køge Kommune i 10 år og er gradvis gået fra rådgiver til specialist, og jeg er nu faglig koordinator på sygedagpengeområdet. Det har været vigtigt for mig, at jeg har kunnet udvikle mig internt i organisationen i stedet for at skulle skifte job for at bruge ny viden.

– Ledelse betyder også meget. Jeg

trives med en autentisk ledelse, der gør, hvad den siger. Samtidig spiller det politiske niveau en rolle. Jeg oplever respekt for vores faglighed og en reel interesse for vores perspektiver. Når vi bliver inviteret ind på for eksempel et udvalgsmøde og får mulighed for at fortælle om vores område, skaber det bedre beslutninger – og større opbakning.

– Kollegaerne er mindst lige så vigtige. Et trykt arbejdsmiljø, god tone og plads til det sociale gør en kæmpe forskel. Vi har lav personaleomsætning, kender hinanden godt og hjælper hinanden – også i svære tider som ved besparelser eller store forandringer som reformer. Det er kombinationen af mulighed for faglig udvikling, god ledelse og stærke fællesskaber, der gør, at jeg stadig har lyst til at blive. ♦

**Signe Færch**Forkvinde for Dansk
Socialrådgiverforening**Marie Vithen**Næstforkvinde for Dansk
Socialrådgiverforening

DIN LØN, DIN PENSION, DINE VILKÅR. DERFOR ER DIN OVERENSKOMST VIGTIG.

DIN LØN, din pension, dine vilkår – alt det, der afgør, hvordan du kan leve og arbejde – bliver besluttet nu, hvor der forhandles overenskomster.

Som socialrådgivere står vi hver dag i frontlinjen af velfærdssamfundet. Vi tager ansvar, løser komplekse opgaver og hjælper mennesker

”Over tid har vi skabt store sejre, som vi måske næsten tager for givet nu.

gennem kriser og systemer. Men vores løn og vores vilkår matcher ikke tyngden af de opgaver og det ansvar, som vi hver dag løfter. OK26 er vores mulighed for at ændre det. For at sikre den anerkendelse, som socialrådgiverne fortjener.

Løn og vilkår bliver ikke revolutioneret af den enkelte forhandling. Men over tid har vi skabt store sejre, som vi måske næsten tager for givet nu: For eksempel arbejdsgiverbetalt pension, den 6. ferieuge og løn under barsel.

Det kræver et vedvarende pres at forbedre rettigheder og vilkår. Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 nåede vi

for eksempel vores mangeårige mål om, at alle offentligt ansatte socialrådgivere skal have mindst 16 procent i pension.

Ved de kommende forhandlinger kommer vi til at kæmpe for lønstigninger, der kan mærkes, for det fortjener I, og det kalder tidens stigende fødevarepriser på. Ligesom vi vil have fortsat fokus på at sikre en pension, man kan leve af.

Men ved OK26 ønsker DS og resten af fagbevægelsen også, at vi tager endnu et skridt til gavn for familierne. Vi vil give forældre ret at blive hjemme med et barn, der er sygt – også ud over 1. og 2. sygedag – uden at skulle bruge for eksempel afspadsering eller ferie på det. Altså en barnets 3. sygedag.

Når vi går til forhandlingerne, tager vi ikke bare en liste med krav med os. Vi tager jeres stemmer med – fra klubmøder, frokostsnakke og hverdagskampe. Det er fællesskabet, der giver styrken til at rejse krav og skabe forandring.

Fællesskabet er også vigtigt i den kommende tid, for der er brug for, at du som socialrådgiver engagerer dig, følger med, og stemmer, når resultatet ligger klar – sammen med dine kollegaer.

Så følg med, tag del i debatten og husk at stemme. Det er vores allesammens overenskomst. Og din stemme gør en forskel.



Regeringen har indgået en aftale om at genåbne 5.000 sager om førtidspension, og den aftale bruges nu af nogle politikere til at luften beskyldninger om snyd, svindel og bedrag, mens de insinuerer, at socialrådgivere med minoritetsetnisk baggrund skulle være styret af kulturelle loyaliteter frem for faglighed. Hvis målet er, at færre skal på førtidspension, så er svaret ikke at jage dem, der allerede har fået den. Svaret er at investere i forebyggelse, tidlig indsats og ordentlige rammer for os socialrådgivere.

Debatindlæg underskrevet af mere end 1400 socialrådgivere, **Avisen Danmark, 23. december**



Vi er alle sammen ildsjæle, der vil gøre en forskel for børn og unge, men forhindres af et system, der ikke hænger sammen. Det burde få både politikere og chefer op af stolene: Socialrådgiverne flygter ikke fra kerneopgaven. De flygter, fordi rammerne gør det umuligt at udføre den.”

Gry Maria Kjær Sørensen, socialrådgiver og kandidatstuderende, i debatindlægget ‘Socialrådgiverne flygter ikke fra kerneopgaven’, **Politiken, 1. januar**



Den seneste tids debat om for eller imod profit og private aktører peger i virkeligheden på et grundlæggende behov for at gentænke hele området. Vi har brug for en ny, helhedsorienteret tilgang, hvor kvalitet er det styrende pejlemærke. Økonomi kan ikke stå alene. Kun sådan kan vi sikre, at alle bosteder lever op til deres ansvar, og at mennesker med omfattende støttebehov faktisk får det hjem og den støtte og omsorg, de har krav på. Det er en af velfærdssamfundets mest grundlæggende opgaver.

Tea Torbenfeldt Bengtsson, professor, VIVE, **7. januar** på altinget.dk/social



”Det er oplagt at få hjælpen tættere på familiernes hverdag ved at have socialrådgivere tilknyttet alle dagtilbud, så de kan opdele og handle på mistrivsel langt tidligere. Pædagoger og andre fagpersoner gør allerede en stor indsats, men de savner ofte adgang til faglig sparring om de børn, som udviser tidlige tegn på mistrivsel. For hvornår skal man gribe ind? Og hvordan gør man det bedst?”

Signe Færch, forkvinde for Dansk Socialrådgiverforening og **Ninna Thomsen**, direktør i Mødrehjælpen, i debatindlægget “Sådan sikrer vi tidligere hjælp til de mindste børn”, **Socialmonitor.dk, 9. januar**

**Mie Vode Moll**

Forkvinde, Region Syd

**Rasmus Balslev**

Formand, Region Øst

**Trine Quist**

Formand, Region Nord

**Mette Louise Brix****Karina Rohr Sørensen****Lone Engels****Louise Marie Friis**

Sundheds-
socialrådgiver,
Odense Universi-
tetshospital og
formand for DS'
Fagligt Selskab
for Sundhedsso-
cialrådgivere

ODENSE VISER VEJEN - NU SKAL FLERE KOMMUNER FØLGE TROP

FOR MIG sluttede 2025 på den helt høje faglige klinge. Odense Kommune har nemlig besluttet at udrulle fastsatte lavere sagstal til hele kommunens Børne- og Familierådgivning. Det er en stor sejr – for socialrådgiverne, for børnene og for retssikkerheden.

Historien begyndte i 2021, da man i Børnerådgivningen

”Når vi får bedre tid, får børn og familier bedre løsninger.

Nord satte sig for at afprøve en enkel, men afgørende idé: Hvad sker der, hvis socialrådgivere får færre sager? Hypotesen var klar – bedre tid til opfølgning, mere inddragelse af børn og familier og styrket kvalitet i sagsbehandlingen.

Fire år senere taler resultaterne for sig selv: Hurtigere børnefaglige undersøgelser, færre klager, mere stabile anbringelser og flere børn placeret i netværks- og familiepleje frem for på institution. Familierne oplever at blive set og hørt, skolerne melder om bedre samarbejde, og socialrådgiverne har haft lavt sygefravær og høj stabilitet.

De gode resultater har altså ført til, at man i Odense har valgt at investere i lavere sags-

tal i hele Børne- og Familierådgivningen. Det er ikke bare en lokal succes i Danmarks fjerdestørste kommune. Det er et bevis på, at investering i faglighed betaler sig.

I Dansk Socialrådgiverforening har vi netop revideret de vejledende sagstal, som kan hjælpe kommunerne med at skabe realistiske rammer. Vi anbefaler, at en fuldtidsansat og erfaren socialrådgiver har ansvaret for 18-28 børne- og ungesager fordelt på en blanding af enkle, komplekse og særligt tidskrævende sager. Det giver plads til grundig sagsbehandling, inddragelse og opfølgning – og sikrer, at Barnets lov kan blive til virkelighed.

Presset på socialrådgiverne er en udfordring i mange kommuner. Derfor er min opfordring til de nye byrødder klar: Følg Odenses eksempel. Hvis I vil styrke kvaliteten og sørge for, at Barnets lov bliver til virkelighed, så er lavere sagstal vejen frem. Det kræver investeringer, ja – men det er investeringer, der betaler sig i form af bedre trivsel, færre klager og mere stabile løsninger.

I Dansk Socialrådgiverforening står vi klar til at samarbejde om, hvordan det kan gøres. Odense har vist, at det virker. Nu er det tid til, at flere kommuner tør tage samme skridt – for børnene, for familierne og for socialrådgivernes faglighed.

Tid til at skabe ro

Jeg lægger min hånd på hendes håndled. Mine fingre strejfer hendes hud, og instinktivt begynder jeg at nusse hendes håndled, mens jeg sidder på kanten af hendes seng. Hendes fingre er allerede ved at blive lidt blålige, vejrtrækningen er overfladisk med lange pauser og munden står helt åben. Hun er tæt på døden.

For mindre end en uge siden fik jeg hende ind på hospice. Jeg hentede hende selv – det var et arbejde præget af tillid. Det tog en formiddag. Ikke helt den gængse type socialrådgiverarbejde, men en vigtig socialfaglig dimension: At følge patienten, at kunne sætte ind og sætte sig igennem, hvor det er nødvendigt.

Jeg hjalp hende med at få pakket de nødvendige ting, mens hun lagde den sidste rest af sin tvivl i mine hænder, overgav sig i tillid og lod sig indlægge. Det var en kamp for hende. Én ting var kræftens fysiske indtog i kroppen, en anden var hele hendes forhistorie med mistillid til systemet og en grundlæggende angst for alt, hvad systemet repræsenterede.

Men vi kom ud i bilen den formiddag, og hun så udmattet på mig og sagde:

”Tak. Jeg ved godt, at jeg er besværlig, men det her er virkelig en proces, og jeg kan ikke bare slippe alt med et slag. Det er nødt til at være i mit tempo.”

Et par dage senere lå hun ukontaktbar i hospicesengen. Tempoet i rummet føltes stille – men mit tempo steg i alt det, der skulle ordnes: Kommunen, økonomi, underretning til børn og unge, da kvinden var mor til en teenager under 18 år.

Jeg tog mig tiden midt i al virvaret af praktiske og følelsesmæssige ting. Tiden til at give hende – og mig selv – ro. Nu sad jeg der på kanten af hendes seng og fortalte stille, hvad jeg havde fået styr på de seneste dage. At det hele nok skulle lande godt.

Dagen efter døde hun. Nogle gange er det vigtigt at tage sig tid.



Hanne Hartoft,
Lektor, ph.d.
Juridisk Institut,
Aalborg Universitet.



Trine Schultz
Professor (mso) i
socialret ved AAU,
Social-, Public- and
Administrative Law
Research Centre.
Forsker i social-
forvaltningsret, med
særlig fokus på børne-
og ungeområdet.



Anne Mørk
Cand.jur., ph.d.
Lektor, Juridisk Institut,
AAU, Social-, Public- and
Administrative Law
Research Center.
Forsker primært i
børneret, særligt inden
for områderne socialret,
familieret og menneske-
rettigheder.



John Klausen
Professor (mso) i
socialret ved AAU,
Social-, Public- and
Administrative Law
Research Centre.
Forsker i socialforvalt-
ningsret, med særlig
fokus på forsørgelse
og beskæftigelse.

Hvad er en rimelig grund til ikke at møde op?

Hvis en sygemeldt borger på grund af driftsforstyrrelser eller manglende digitale kompetencer ikke kan tilgå kommunens breve, kan det udgøre en rimelig grund til ikke at møde op ved sygedagpengeopfølgningen.

MEDVIRKER EN SYGEMELDT ikke ved kommunens opfølgning på sygedagpengesagen, medfører det, at sygedagpengene bortfalder, hvis den sygemeldte ikke har en rimelig grund til ikke at medvirke. Det er en konkret vurdering, om den sygemeldte har en rimelig grund til ikke at medvirke.

Har driftsforstyrrelser påvirket den sygemeldtes mulighed for at tilgå kommunens meddelelser sendt som digital post, kan den sygemeldte have en rimelig grund til ikke at medvirke ved kommunens opfølgning.

En borger kan vælge at tilgå sin digitale post fra kommunen via flere brugergrænseflader. Det er muligt at tilgå posten gennem flere såkaldte "visningsklienter", herunder e-Boks, Mit.dk, Digital Post-app og borger.dk. Den sygemeldte er ikke forpligtet til at tilgå sin digitale post fra offentlige afsendere via en anden visningsklient, når den visningsklient, som den sygemeldte har valgt, er nede eller ude af drift. Det betyder, at hvis den sygemeldte på grund af driftsforstyrrelser

eller lignende hindringer ved visningsklienten har været afskåret fra at tilgå eller læse indholdet af meddelelsen fra kommunen, vil meddelelsen ikke kunne anses for at være kommet frem, før hindringen er ophørt.

Kommunen har ansvaret for, at en sag er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en afgørelse. Når det bestrides, at en meddelelse sendt digitalt fra kommunen er kommet frem til den visningsklient, som den sygemeldte har valgt, har kommunen pligt til at undersøge, om meddelelsen er kommet frem til postløsningen, og om driftsforstyrrelser eller lignende hindringer ved visningsklienten har afskåret den sygemeldte fra at tilgå meddelelsen. Dette har Ankestyrelsen fastslået i principmeddelelse 33-23.

Mistede ret til sygedagpenge

I en sag fra Fredericia Kommune mistede en borger ret til sygedagpenge, fordi han ikke rettidigt fik svaret på en besked i e-Boks. Borgeren havde ingen digitale kompetencer og kunne ikke selv logge på e-Boks.

Borgerens hustru havde altid bistået sin ægtefælle med betjening af pc og digital kontakt, men hun var forud for hans sygemelding rejst til Grønland for at pleje sin alvorligt syge søster. Borgeren havde derfor ikke opdaget, at han havde modtaget post fra kommunen og reagerede derfor ikke på brevet.

Da hustruen kom hjem fra Grønland og opdagede, at der i mandens e-Boks var modtaget brev om, at han skulle have søgt sygedagpenge inden for en fastsat frist,

sendte hun straks en anmodning på hans vegne. Anmodningen blev fulgt op med følgende besked til kommunen:

"Min kone der normalt ordner alt mit digitale og internet var ude at rejse for at være sammen med sin kræftsyge søster. Jeg kan ikke selv begå mig på nettet uden hjælp, ... I håb om forståelse Med venlig hilsen AA".

Fredericia Kommune fandt ikke, at sygemeldte havde oplyst om særlige undskyldende forhold og gav derfor ikke dispensation fra fristen. Ankestyrelsen stadfæstede afslaget. På vegne af borgeren anlagde hans fagforening 3F derefter sag mod Ankestyrelsen. Ankestyrelsen tabte sagen i byretten, men valgte at anke sagen til landsretten.

Landsretten udtalte, at som ved andre dispensationsbestemmelser må det bero på en helhedsvurdering af de konkrete omstændigheder ved fristoverskridelsen, om denne kan tilskrives særlige undskyldende forhold ud fra en almindelig forståelse af dette udtryk. I denne vurdering må blandt andet indgå årsagen til fristoverskridelsen, længden af fristen og fristoverskridelsen samt, om sygemeldte som følge af tidligere sygedagpengesager må antages at have været bekendt med anmeldelsesfristen og sagsgangene i øvrigt.

På denne baggrund og efter en helhedsvurdering af de konkrete omstændigheder ved fristoverskridelsen fandt landsretten ligesom byretten, at fristoverskridelsen måtte tilskrives særlige undskyldende forhold, og at sygemeldte var berettiget til sygedagpenge. Ankestyrelsen tabte således også sagen i landsretten.

VI SKAL STYRKE VORES FAGLIGE BLIK PÅ TOLKNING

Af Nawal Arab & Nasrin Guled
nyuddannede socialrådgivere

Tolken spiller en afgørende rolle, når borger og socialrådgiver ikke taler samme sprog. Samtalen bliver skrøbelig, små misforståelser kan få store konsekvenser – betydningen kan forsvinde mellem ordene. For mange borgere betyder det, at de mister muligheden for at blive forstået og for at blive hørt på egne præmisser.

Som nyuddannede socialrådgivere, der er vokset op i familier præget af flere kulturer og sprog, har vi både set og mærket, hvad det betyder, når kommunikationen bryder sammen. Det var også baggrunden for vores bachelorprojekt, hvor vi undersøgte tolkens rolle i det sociale arbejde.

Det blev tydeligt, at tolkens rolle ikke altid skaber bro og balance. Kulturelle forventninger og magtforhold kan hurtigt få betydning for, hvem der tager ordet, og hvem der holder sig tilbage.

På det sociale område er tolkning stort set ureguleret. Der findes ingen fælles krav til kvalifikationer eller neutralitet. Det skaber ulighed og usikkerhed. Både for borgeren, der skal forstås, og for socialrådgiveren, der skal arbejde fagligt forsvarligt.

Tolkning handler om mere end bare ord. Det handler om relationer,

ansvar og positioner. Når tolkens rolle er uklar, bliver samtalen sårbar. Den, der skal formidle, får magten til at forme betydningen, og det kan ændre, hvordan borgeren bliver positioneret i mødet. Når kommunikationen ikke fungerer, er det ikke kun ordene, der går tabt. Det er også tilliden og borgerens mulighed for reelt at deltage i sin egen sag.

Som fagpersoner møder vi mange former for kompleksitet, men sproget er

”Når tolkens rolle er uklar, bliver samtalen sårbar.

måske den mest grundlæggende. Det kræver, at vi tør se os selv som en aktiv del af tolkningen, for vi er med til at forme samtalen. Også når ordene ikke er vores egne.

Vi skal turde være nysgerrige, spørge og reflektere over, hvad der sker i rummet. For hver gang en borger ikke bliver forstået eller holder sig tilbage, mister vi lidt af det, som vores fag bygger på. Nemlig tillid og ligeværd. Der er brug for, at vi styrker vores faglige blik på tolkning som en del af det sociale arbejde. For forståelse er en forudsætning for mødet mellem mennesker. ♦

MIT ARGUMENT

Har du et **skarpt argument** på max. 700 anslag inkl. mellemrum, så skriv til os på argument@socialraadgiverne.dk



Kamilla Dahl Malmroes

Socialrådgiver, Social og Handicap, Gentofte Kommune. Tillidsrepræsentant og forperson for bestyrelsen af Faggruppen Hjemløse i Dansk Socialrådgiverforening.

LAVERE YDELSER FÅR IKKE FOLK I JOB

Jeg ønsker ikke at tro, at politikerne i Folketinget er gået ind i politik for at gøre folk hjemløse. Men faktum er, at det er konsekvensen af deres beslutninger. Også selv om de måske gør det ud fra en misforstået idé om, at de lavere ydelser ansporer folk til at komme i arbejde, så vil jeg bare sige, at mine mange år som socialrådgiver har lært mig, at det modsatte sker.

Den borger, som sad på mit kontor og luftede sine drømme om at finde et arbejde, har ikke længere et sted at gå i bad, inden hun skal til jobsamtale. Hun bruger nu alle sine vågne timer på at finde ud af, hvor hun skal sove i nat. Hvem kommer i job af det?

Teksten er et uddrag af debatindlægget "Jeg satte mig og skreg. Det var det eneste jeg kunne gøre efter mødet med kvinden, der var ramt af kontanthjælpsreformen", bragt i Politiken 25. december.

Baggrund

U.2026.464V (Ugeskrift for Retsvæsen, 2026, side 467): Vestre Landsret har stadfæstet en dom, der giver en borger medhold i en sag om sygedagpenge, hvor han var blevet afskåret fra ydelsen på grund af en kort fristoverskridelse i den digitale selvbetjeningsløsning.

Læs også Ankestyrelsens principmeddelelse 33-23 om sygedagpenge – manglende medvirken – digital post – visningsklienter – undersøgelsespligt på ast.dk

A portrait of a man with short brown hair, wearing a dark brown turtleneck sweater. He is resting his chin on his right hand, which has a gold ring on the ring finger. He has a tattoo of a butterfly and some foliage on his right forearm. He is looking off to the side with a thoughtful expression.

”Når verden indrettes til mennesker med handicap, bliver den bedre for os alle”

Ved at tage udgangspunkt i mennesker med handicap kan vi skabe et samfund, som er bedre for alle. Det mener handicapforsker og digter **Emil Falster**. Med afsæt i sin opvækst, forskning og poesi peger han på, at handicap og det at tilhøre en mindre privilegeret klasse har meget til fælles: Mennesker i begge grupper har kroppe, som stigmatiseres og devalueres.



ønsterbryder. Den betegnelse kan let hæftes på handicapforsker og digter Emil Falster. Men det er et latterligt ord, synes han.

For selv om du bryder samfundsmønstret, er en lang række mennesker stadig placeret i ugunstige livsvilkår.

– Man skaber et indtryk af, at enhver kan lykkes med det, man sætter sig for, men mønsterbrydere er i høj grad et resultat af, at andre har hjulpet til. Jeg

Af Henrik Stanek
Foto: Lisbeth Holten

havde svært ved at læse som barn, og uden hjælp var jeg aldrig blevet forsker, siger Emil Falster og fremhæver sine omsorgsfulde forældre, at hans venner hjalp ham i både folkeskolen, gymnasiet og på universitetet, og at hans specialevejleder på universitetet talte ham op og sagde, at han godt kunne skrive en ph.d.

Emil Falster er vokset op i Bakkebølle på Sydsjælland og udkom sidste år med digtsamlingen 'Vordingbronx', hvor han tager læserne med på en rejse gennem klassesamfundet. De prosalyriske nedslag beretter dels om nedslidte familiemedlemmer og

forsømte kammerater, som ender i misbrug, kriminalitet og ofte tidlig død, dels om det lyriske jags klasserejse til handicapforsker og defetar i et middelklassemiljø.

I digtsamlingen skriver Emil Falster Min klasse er mit handicap, så hvordan hænger hans opvækst og klassebaggrund sammen med valget af forskningsfelt?

– Jeg bliver ofte spurgt, hvorfor jeg er handicapforsker. Jeg har altid svaret, at det er en tilfældighed, og det er ikke forkert, for der er indbygget en lang række tilfældigheder i vores liv. Jeg har ikke formuleret et konkret valg om at blive handicapforsker, men min baggrund har skabt en rettethed mod handicaprelaterede problemstillinger, og så er interessen vokset, efterhånden som jeg har arbejdet med området.

Handicap har fyldt i mit liv, og med sætningen *Min klasse er mit handicap* fortæller jeg, at der er sket en bevægelse fra at vokse op i en arbejderklassefamilie til at blive forsker.

Emil Falster peger på en anden måde at gribe sætningen an på.

– Den klassiske forståelse er, at handicap er en begrænsning. Det samme kan man sige om mennesker i mindre privilegerede positioner. Jeg er vokset op i et område, som er påvirket af uligheden mellem land og by, og som den første i familien, der kom i gymnasiet



→ og på universitetet, har jeg haft en ambivalent følelse af altid at være på besøg. Det ene sted ved du for lidt, og det andet sted for meget.

Klasseulighed og handicap er forbundet, understreger Emil Falster. For eksempel har mange på overførselsindkomst et handicap, hvad enten det er fysisk eller psykisk.

– Når man er i en mindre privilegeret position, er der ting, man ikke bare kan gøre, eller som man har ringere forudsætninger for. Mine forældre er henholdsvis gartner og SOSU-assistent, så mine muligheder for at lykkes i skolen var i mindre grad til stede, hvor mine klassekammeraters forældre måske var ingeniører og lærere.

Alle får et handicap

Det er Emil Falsters erfaring, at handicapområdet ofte famler i blinde, og at problemer først opdages, når de er blevet strukturelle.

– Der eksisterer en lang række udfordringer og problemstillinger på handicapområdet. For eksempel med retssikkerheden: at mennesker med handicap ikke får forbedret deres livsvilkår, og at de bliver betragtet som en udgift. Vi har en idé om, at vores samfund bliver bedre og bedre, men det mærker gruppen af mennesker med handicap ikke, uddyber han.

Området tages hverken seriøst af politikerne på Christiansborg eller i kommunerne. For eksempel mangler der en handleplan for FN's handicapkonvention.

– Forbedringer kræver, at man går systematisk til værks og forstår den værdi, man skaber, hvis man

”
Det er demotiverende for socialrådgiverne, at deres vurderinger ikke har tilstrækkelig vægt, selv om der står i lovgivningen, at der skal være et balanceret hensyn mellem økonomi og socialfaglige vurderinger.

Emil Falster, handicapforsker og digter



– Mennesker med handicap må hele tiden leve med, at deres liv kan blive værre i morgen. De har en konstant frygt for, at deres hjælp bliver taget fra dem, siger Emil Falster.

bruger penge på handicapområdet. Alle får et handicap på et tidspunkt. Nogle får det i en periode, fordi de brækker et ben eller er gravide, og de fleste af os får et permanent handicap, når vi bliver ældre. Vores kroppe ændrer sig hele tiden, og det gør os sårbare, siger Emil Falster.

Mennesker med handicap bør med andre ord ikke betragtes som en afgrænset gruppe.

– Vi kan med rettidig omhu tage højde for de behov, vi alle sammen får på et tidspunkt. I dag skal borgerne kæmpe for at få hjælp, og enten kommer støtten for sent eller slet ikke. Der er også udfordringer med

ulighed i sundheden, tilliden til det offentlige og med uddannelse og arbejdsmarked. Når flere med handicap kommer i beskæftigelse, er det ikke et resultat af en målrettet indsats, men fordi vi har højkonjunktur, skitserer Emil Falster.

Gøgeungeretorik rammer hårdt

Emil Falster kalder det sørgeligt, når Dansk Socialrådgiverforenings vilkårsundersøgelse viser, at hver tredje socialrådgiver i kommunerne oplever, at økonomiske hensyn vejer tungere end socialfaglige vurderinger.

– For det første resulterer det i, at der er mennesker, som ikke får den hjælp og støtte, de har behov for, men når deres helbred, handicap og livssituation bliver forværret, kan det kræve løsninger, som ofte er langt dyrere. For det andet er det demotiverende for socialrådgiverne, at deres vurderinger ikke har tilstrækkelig vægt, selv om der står i lovgivningen, at der skal være et balanceret hensyn mellem økonomi og socialfaglige vurderinger.

Når politikere beslutter, at der ikke skal bruges flere penge på handicapområdet, bør de stå på mål for det, mener forskeren. Det gør de dog sjældent. Tværtimod.

– Vi har i mange år haft en gøgeungeretorik om, at mennesker med handicap snylter og dermed forringer levevilkårene for andre. På den måde forskyder man ansvaret til det enkelte menneske med handicap, siger forskeren.

Den politiske retorik rammer helt ned i børnehøjde.

– Når børn og unge oplever, hvor svært det er for deres forældre at interagere med kommunen, konkluderer børnene og de unge, at det skyldes deres handicap. Derfor lader de være med at give udtryk for deres behov for hjælp og støtte, og de kan blive selv-ekskluderende. De vil måske gerne dyrke sport og se deres venner noget mere, men de vil ikke gøre deres forældre endnu mere pressede og stressede. Resultatet er, at en lang række børn og unge ikke har det godt, siger Emil Falster blandt andet på baggrund

af sin ph.d. om hverdagslivet for børn og unge med handicap.

Permanent midlertidighed

Gøgeungeretorikken er et eksempel på begrebet ableisme, som refererer til, at man diskriminerer og udelukker mennesker med handicap ved at favorisere kropskapable og "normale" mennesker.

– Vi har ofte en stereotyp fortælling om, at mennesker med handicap lever tragiske og lidelsesfulde liv.

Forståelsen er, at et handicap automatisk er sorgfuldt, siger Emil Falster.

Kropskapable mennesker har derimod værdifulde og selvstændige liv.

– Når andre betragter ens krop som mindre værdifuld eller pr. automatik tænker, at man lever et sorgfuldt liv, påvirker det ens selvbillede. Det kan gøre det svært at træde ud i samfundet. Som socialrådgiver skal man reflektere over, om man er med til at reproducere den ensidige forståelse af, hvad handicap er, opfordrer Emil Falster, som i 2024 udkom med bogen "Ableisme – Magt, menneskesyn og myten om den normale krop".

Emil Falster har i en anden sammenhæng skrevet, at nogle mennesker lever i en permanent midlertidighed.

– Der er så meget orientering mod økonomi, at der bliver lavet systematiske revurderinger af

den hjælp, borgerne har behov for. For eksempel er antallet af BPA-ordninger halveret på fire år. Det gør, at mennesker med handicap hele tiden må leve med, at deres liv kan blive værre i morgen. De har en konstant frygt for, at deres hjælp bliver taget fra dem.

Det koster noget

Emil Falster ser hellere, at vi begynder at interessere os for, hvad vi får ud af at investere i støtte til mennesker med handicap. Han bryder sig dog ikke om ordet investere, for det antyder, at man kun skal gøre det, som kan betale sig.

– Ideen med velfærdssamfundet er at sørge for, at vi kan leve så godt som muligt, og derfor må det godt koste noget at hjælpe borgere. Det har aldrig været meningen, at det skal kunne betale sig økonomisk, og

KLASSE OG HANDICAP

Farmor fik som ung hevet alle tænderne ud
på grund af paradentose og
mangelfuld mundhygiejne.
Farfar blev benamputeret
først det ene ben
så det andet.
Det var livsstil og sukkersyge.
Klasse er noget, der sætter sig i kroppen
de øer vi bebor, også mentalt.

↑
Digtet er fra Emils
Falsters digtsamling
"Vordingbronx - for-
skerdigte" udgivet på
Hans Reitzels Forlag.



hvad der er sparet er tjent. Nogle gange er det godt nok i sig selv at bruge penge på, at mennesker kan leve et bedre liv, siger han.

Når vi designer samfundet med udgangspunkt i mennesker med handicap, bliver det bedre for alle, pointerer Emil Falster. Det kaldes universelt design og bygger på erkendelsen af, at de fleste af os før eller siden får et handicap – midlertidigt eller permanent. Derfor handler det om at skabe løsninger, der fra starten favner så mange mennesker som muligt.

– Hvis vi tager afsæt i mennesker med handicap, får de bedre mulighed for at blive en del af samfundet, men vi har også en stor gruppe ældre, og folk, som brækker et ben. De vil også nyde godt af, at vi designer og indretter os, så vi for eksempel ikke kun har trapper ved indgangspartier, siger Emil Falster og understreger sin pointe med konkrete eksempler.

– Hævesænkebordet blev skabt til en kørestolsbruger, så han kunne arbejde mere hensigtsmæssigt. På samme måde blev el-tandbørsten lavet til mennesker, der har svært ved at børste deres tænder, og lydbogen kom til som en hjælp til mennesker med synsproblemer. Vi har ikke fortalt historien om, at mange opfindelser og produkter oprindeligt er lavet til mennesker med handicap, men har fået stor udbredelse, fordi kropskapable også kan bruge dem.

For at styrke handicapområdet arbejder Emil Falster på at få etableret et nationalt center for handicapforskning.

– Vi er flere handicapforskere i Danmark, men vi sidder spredt. Samtidig famler det politiske niveau i blinde, fordi der er for lidt viden på området, og fordi vi ikke bruger den viden, som faktisk findes. Med et forskningscenter kan vi etablere en fast struktur for arbejdet, så vi kan lave langt bedre løsninger på de udfordringer, vi ser, siger Emil Falster, som for nylig blev udpeget til Det Centrale Handicapråd af social- og boligminister Sophie Hæstorp Andersen (S). Her vil han netop stille sin viden til rådighed.



Den klassiske forståelse er, at handicap er en begrænsning. Det samme kan man sige om mennesker i mindre privilegerede positioner.

Emil Falster, handicapforsker og digter



Poesien påvirker dig følelsesmæssigt på en helt andet måde end en forskningsartikel, og det gør, at man husker tingene bedre.

Emil Falster, handicapforsker og digter

Digte vækker følelser

Emil Falster bruger både sin forskning og sin poesi til at tale om ulighed, klasse og handicap. Men hvad kan poesien, som forskningen ikke kan, også i forhold til at nå beslutningstagere og fagprofessionelle?

– Vordingbronx har undertitlen forskerdigte, fordi digtene placerer sig i grænsefeltet mellem forskning og poesi. Jeg ved ikke, om min poesi når beslutningstagerne, men fordi digtene handler om mine oplevelser og erfaringer med ulighed og klasser, bliver emnet lettere at gå til for flere, hvor forskning kan være mere utilgængelig, forklarer Emil Falster.

Han finder det vigtigt at give fagprofessionelle et indtryk af det levede liv, fordi det kan vække deres nysgerrighed og empati. Det skal ikke forstås sådan, at de ikke er empatiske, understreger han. Men den empatiske muskel skal trænes.

– Poesien påvirker dig følelsesmæssigt på en helt anden måde end en forskningsartikel, og det gør, at man husker tingene bedre. Det er mit håb, at professionshøjskolerne vil bruge digtsamlingen i deres undervisning om udsathed, så de socialrådgiverstuderende bliver dygtigere. Jeg har faktisk skrevet digtsamlingen til professionshøjskolerne. Jeg ved ikke, hvor udbredt den er der, men mange gymnasier har taget den til sig, især i provinsen.

Emil Falster har svært ved at pege på én grundlæggende ændring, som vil gøre den største forskel for mennesker med handicap – og for socialrådgiverne, som arbejder med området. Det vil dog være godt for begge parter, hvis der kommer en bedre balance mellem økonomiske hensyn og den støtte, borgerne har brug for.

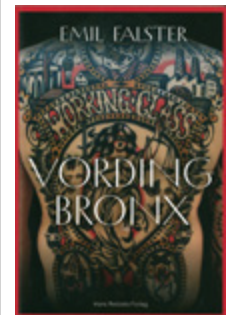
– Det kræver store strukturelle ændringer, og det løser man ikke fra dag til dag, konstaterer Emil Falster. ♦



CV

Emil Falster

Født i 1992, opvokset i Bakkebølle ved Vordingborg. Blev ph.d. i socialvidenskab ved Roskilde Universitet i 2021 for en afhandling om børn med funktionsnedsættelser. Arbejder som selvstændig forsker.



Vordingbronx - Forskerdigte, af Emil Falster, Hans Reitzels Forlag, 100 sider, 250 kroner.

Ableisme - Magt, menneskesyn og myten om den normale krop, af Emil Falster, Forlaget Samfundslitteratur, 105 sider, 120 kroner.



Værsgo! Vi giver over

1 mio. kr.

tilbage i renter til kunder, der er medlem af DS

Lån & Spar er ejet af over 50 fagforeninger, som ønsker at give deres medlemmer særlige fordele. For eksempel får MedlemsKunder i Lån & Spar Danmarks højeste rente på deres lønkonto. Den høje rente betyder, at vi i år betaler over 160 mio. kr. tilbage til vores MedlemsKunder.

Udnyt de fordele, der følger med dit medlemsskab af Dansk Socialrådgiverforening – bliv MedlemsKunde i dag.

Ring **3378 1976** eller læs mere på lsb.dk/ds



Et sted at lære at leve

Botilbud - Dagtilbud - STU - LAB og §103/104

Fonden Ørnehøj er en non-profit socialøkonomisk virksomhed beliggende ved Bakkebølle Strand, 8 km. udenfor Vordingborg på Sydsjælland, i et dejligt naturområde med adgang til privat strand og egen park.

Fonden Ørnehøj - Ørnehøjgårdsvej 11, 4760 Vordingborg
Tlf.: 5531 2500 - Email: info@ornehoj.dk - www.ornehoj.dk

Samtaler med jobfokus virker

Med den nye beskæftigelsesreform er det vigtigere end nogensinde at fastholde jobfokus i samtaler med borgerne.

Fra forskningen ved vi, at det er samtalerne kvalitet – ikke antallet – der gør forskellen.

I vores nye håndbog "Jobfokus i samtaler" får du praksisnære anbefalinger og værktøjer, som du nemt kan bruge i dine daglige samtaler.



Download dit eksemplar gratis her:
cabiweb.dk/jobfokus



Teater



Iben Hjejle i rollen som presset socialrådgiver

Pressefoto: Maria Albrechtsen Mortense



'Endnu en dag i Guds skaberværk' er blevet opført på Det Kongelige Teater og tager på Danmarksturné i februar og marts.

Læs mere på kglteater.dk

Læs eller genlæs interview med Katrine Marie Guldager i Socialrådgiveren nr. 6/23, som du finder på socialraadgiverne.dk/publikationer

Katrine Marie Guldagers anmelderroste roman 'Endnu en dag i Guds skaberværk' er blevet til teater med Iben Hjejle i rollen som socialrådgiveren Lotte.

Lotte er blevet forladt af sit livs kærlighed og fyret fra sit job, da hun pludselig involveres i opklaringen af ekskærestens mystiske død sammen med hans voksne søn.

Samtidig vælter hverdagen ind over hende med jobkonsulentens krav, sympatiske ekskolleger, naboens børn og et ægteskabsdrama, hun ufrivilligt trækkes ind i.

Romanen er en del af trilogien Vrede kvinder og giver et samfundssatirisk blik på velfærdsstatens sprækker og de fællesskaber, der knager. Når ingen tager sin tørn med trappevasken i andelsforeningen, bliver trappen jo aldrig ren. Lotte er en kvinde, der med vreden og en god del humor som våben kæmper for at gøre verden til et bedre sted.

Podcast



Når økonomi bliver en usynlig makker Velfærdsprofeten
Varighed: 35 min.
Lyt med, hvor du plejer at høre podcast

Podcast



Opråb inde fra velfærdsmonstret Brinkmanns briks
Varighed: 56 minutter
Lyt med på dr.dk/lyd

Podcast



Stemplet som gammel Genstart
Varighed: 25 min.
Lyt med på dr.dk/lyd

TV-dokumentar



Bandernes børnesoldater DR1
Varighed: Tre afsnit á ca. 45 min.
Kan streames fra dr.dk

Tvivlen

Hvad sker der, når økonomiske hensyn sniger sig ind i juridiske afgørelser i sociale sager – dér, hvor de ikke må? Velfærdsprofeten undersøger et dilemma, der skaber usikkerhed i socialt arbejde. Økonomiske hensyn er ikke altid åbenlyse, heller ikke for sagsbehandlerne. Gæst Britt Vonger, forfatter og juridisk konsulent, peger på, at tvivl ikke er problemet. Problemet opstår, når vi lukker ned for den.

Forventninger

Hvad sker der med dig, når du forsøger at få hjælp fra et system, der ikke længere magter opgaven? Jeg bliver utilfreds. Men gæst i studiet, Susanne Ekmann, mener, at vi skal skruer rigtig meget ned for vores forventninger til at blive mødt og set med netop vores særlige behov af skolelæreren, hjemmehjælperen, stadsarkitekten, borgerservice-medarbejderen, der skal hjælpe os med nye pas og så videre.

Alder som tabu

Hvordan er det at være ældre i en verden, der helst vil være ung? Hvornår blev alder et tabu? Forfatter og samfundsdebattør Hanne-Vibeke Holst nægter at kalde sig pensionist og spørger, hvad der sker, når et samfund begynder at skubbe sine ældre udenfor. Hun er næstforperson for det nye 'Rådet for et aldersvenligt Danmark'. Hør mere om alderisme og værdighed, og om at ville leve livet fuldt ud.

Drab på bestilling

Banderne bestiller børn, når deres arbejde skal udføres. Unge 'torpedoer' bliver sendt afsted for at placere bomber og begå drab – bestilt af bagmænd, der trækker i trådene. Dokumentaren afdækker en ny og brutal side af den danske underverden, hvor rekrutteringen sker på nettet, hvor vold og hævn er blevet lettilgængelig. En ny virkelighed – hvor intetnende, uskyldige borgere kan ende som ofre.

A large photograph of a woman with dark, curly hair, wearing a dark jacket, looking off to the side with a slight smile. The background is dark and out of focus, suggesting an outdoor setting with trees.

”Jeg ville vise,
at kvinder som mig
også hører til på tv”

Nadia Coco Bilson, socialrådgiver, Psykiatrien i Ballerup Kommune i OPUS – et ambulant tilbud til unge voksne med skizofreni. Hun deltog i datingprogrammet Bachelor på TV2 i efteråret.

Fortalt til Nora Kanafani
Foto: Lisbeth Holten

DA JEG SAGDE ja til at være med i datingprogrammet Bachelor, var det afgørende for mig, at jeg stadig kunne blive taget seriøst på mit arbejde – og at jeg kunne bevare min integritet. Jeg arbejder med unge i psykiatrien, og jeg kan ikke tale med dem om at tage gode valg, hvis jeg selv optræder helt modsat på tv. Min største bekymring var egentlig, om jeg stadig ville blive taget seriøst fagligt.

Heldigvis oplevede jeg kun opbakning fra min leder, venner og familie. Og mine patienter syntes, at det var fedt at se, at deres socialrådgiver også er et menneske med følelser og ikke bare en robot.

Til min casting sagde jeg højt, at jeg synes, det er for dårligt, at man som mørk kvinde i Danmark ikke kan se nogen på tv, som man kan spejle sig i. Jeg havde mange overvejelser om at skille mig ud – om jeg ville føle mig stor, grim og kluntet – fordi deltagerne ofte er meget ens: Extra small kvinder, ofte lyshårede.

Jeg ville gerne vise, at kvinder som mig også hører til på tv – og så er det mindre vigtigt, at jeg ikke fandt kærligheden i denne omgang.

Min socialrådgiverfaglighed fyldte mere, end jeg havde regnet med. Når man arbejder med mennesker hver dag, bliver man vant til at læse et rum og spotte, hvem der ikke trives. Jeg tror, at det derfor, at jeg naturligt fik en rolle som en slags miniterapeut i Bachelor-villaen. Jeg er ikke bange for de svære samtaler, og det oplevede jeg, at de andre kvinder fandt tryghed i. Man kommer med noget ballast og en styrke, der gjorde, at jeg for eksempel nemt kunne bo sammen med så mange forskellige slags kvinder.

Jeg har været åben over for mine patienter og kolleger og sagt til dem, at de gerne må spørge ind til min deltagelse i Bachelor. Men jeg har også sagt: Vi kan godt snakke om Bachelor i fem minutter, men så skal vi også arbejde. ♦

KONTAKT

Dansk Socialrådgiverforening

Hvis du har brug for hjælp, så ring til Medlemsservice på 70 10 10 99.

Telefonerne er åbne:

Mandag, tirsdag,
torsdag og fredag: 9.00 - 15.00
Onsdag: 9.00 - 17.00

Du kan også kontakte
Medlemsservice på
ds@socialraadgiverne.dk

Dansk Socialrådgiverforening
er landsdækkende og har adresser
følgende steder:

- Dansk Socialrådgiverforening
Toldbodgade 19B,
1253 København K
- Dansk Socialrådgiverforening
Dusager 16
8200 Aarhus N
- Dansk Socialrådgiverforening
Hadsundvej 184 B
Postboks 764, 9000 Ålborg
- Dansk Socialrådgiverforening
Vesterballevej 3A, Snoghøj
7000 Fredericia
- Dansk Socialrådgiverforening
Lumbyvej 11, opgang C, 2th.
Postboks 249, 5100 Odense C

ARBEJDSLØSHEDSKASSEN (Jobformidling)

A&Til (hovedkontor)
Snorregade 15, Boks 220
0900 København C
Tlf: 70 13 13 12

PENSIONS-KASSEN PKA

Administration
Tuborg Boulevard 3,
2900 Hellerup
Tlf: 39 45 45 40

For øvrige kontaktoplysninger
henvises til hjemmesiden
socialraadgiverne.dk
Se under "Om DS".

KALENDER

Tilmeld dig og læs mere om arrangementerne – og se flere – på socialraadgiverne.dk/kalender. En række medlemsmøder bliver holdt online via Microsoft Teams eller som webinarer. Du får sendt et link ved tilmelding.

FEBRUAR

24. februar, Aarhus

Psykolog Cristina Schilling Jeppe-
sen holder oplæg om personlig-
hedsforstyrrelser.

25. februar, webinar

Mangler du en TR på din arbejds-
plads? Få hjælp på dette webinar.

9. marts, Horsens

18. marts, Randers

23. marts, Herning

24. marts, Skive

25. marts, Brønderslev

OK26 – fyraftensmøde for alle
medlemmer.

10. marts, webinar

12. maj, webinar

Alt hvad du skal vide om dine
rettigheder og muligheder som
nyuddannet og nyansat.

13. marts, webinar

Bliv klædt på til din jobsøgning
som nyuddannet. Her stiller I
spørgsmålene og ansættelsesud-
valget svarer.

19.-20. marts, Odense

Faglig ledelse og koordinering i en
tid med frisættelse – Faggruppen
Faglige Koordinatorer holder
konference.

23. marts, Varde

24. marts, Fredericia

25. marts, Odense

Kage og OK26 – fyraftensmøde
for alle medlemmer.

24. marts, Odense

Den nye beskæftigelsesreforms
betydning for sundhedssocial-
rådgivere – Fagligt Selskab for
Sundhedssocialrådgivere holder
temadag og generalforsamling.

25. marts, Middelfart

Seniorsektionen holder general-
forsamling kl. 13 -16. Der serveres
kaffe/the og kage.

26. marts, Aabenraa

Pizza og OK26 – fyraftensmøde
for alle medlemmer.



Dyssegården er et nonprofit psykiatrisk
børne- og ungehjem med vores egen
interne skole, der tilbyder følgende:

- Skemalagte aktiviteter i skole og afdeling
- Et roligt og overskueligt miljø med en
daglig rutine og forudsigelighed,
herunder fast genkendeligt personale
- Et skole- og dagbehandlingstilbud, hvor
der altid er deltagende voksne, som
har fokus på et miljø fri for mobning
- Morgenmad og frokost hver dag
- Individuelle psykologsamtaler
- Ugentlige gruppesamtaler

Alle børn og unge, der er indskrevet
i vores dagbehandlingstilbud, findes
i Dyssegårdens målgruppe, som du kan
læse mere om på www.dyssegaarden.dk.

”De har tid. De giver omsorg.
De giver plads til dig -
selv når du har det dårligt.”
- Tidligere beboer på Dyssegården



Avderødvej 32A, 2980 Kokkedal
dyssegaarden@dyssegaarden.dk
+45 48 20 78 00

Omvendt Familiepleje

v/KLINISK PSYKOLOG JOHN FALKENBERG
OMVENDTFAMILIEPLEJE.DK



NY BOG UDE NU
**Måltrettet til beslutningstagerne
i kommunerne**

"Vi har gennem lidt over to år samarbejdet omkring Omvendt Familiepleje i Silkeborg Kommune. Resultatet er, at tilgangen og systematikken i Omvendt Familiepleje gør en stor forskel for de familier, der har været en del af forløbene."
Suad Walid Sawan, leder af Familie- og Ungekontakten,
Silkeborg Kommune

KÆRE KOMMUNE, LAD OS:

Afholde et gratis oplæg for jer, hvor vi præsenterer noget af alt det, som Omvendt familiepleje kan:

- Give konkrete redskaber i forhold til for anbringelses- og tværfagligt familiesamarbejde.
- Sætte fokus på veldokumenterede resultater/indsatser via redskaber og metoder, der virker, og sørge for, at familier får flere gode timer sammen – og I dermed undgår dyre adskillelser/anbringelser.
- Udarbejde besparende og skalérbare familieindsatser (fra 3 til 24 timer per døgn) netop efter jeres ønske.
- Give daglig supervision uden beregning på konkrete sager, hvilket især hjælper med at nedbringe antallet af ressourcekrævende og omkostningstunge sager.
- Yde bedre direkte læring med familierne og tværfaglig udvikling.

Send os en mail, og vi kontakter jer inden for tre uger for at konkretisere muligheder i forhold til vores terapeutiske indsatser og metode, som vi viser med deltagende familier "live".

Omvendt Familiepleje Anbringelse i eget hjem

Jylland, Sjælland, Fyn og øer

Omvendt Familiepleje tilbyder blandt andet:
Døgndækket familiebehandling (24/7-indsatser i eget hjem)
Videreudvikling og metodehjælp til fx
forældre-barn-relationer
Spædbørn
Autisme
Forældrekompetence
Sikre barnets udvikling og trivsel under indsats
Skriftlig dokumentation