

SOCI. ALRÅ DGIV EREN

DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING

04|25

SOCIALRÅDGIVER EFTER STRESS:

Jeg nægter at være en del af en kultur, hvor det er normalt at gå ned med stress.

GUIDE

Sådan sætter du socialt arbejde på dagsordenen til kommunal- og regionsvalget.

TEMA

Når reformen rammer virkeligheden

Seks socialrådgivere fortæller om deres bekymringer og forventninger til beskæftigelsesreformen. En af dem er fællestillidsrepræsentant **Svenja Suljejsmani**, og hendes budskab til kommunalpolitikere er klart: Brug frisættelsen klogt – giv plads til vores faglighed.



8

"Jeg bliver mindet om, at jeg ikke har den eneste rigtige løsning"

I Socialtilsyn Hovedstaden holder socialrådgiver Naja Florander og hendes team den faglige fane højt på trods af store besparelser. Sammen med sine kolleger har hun udviklet en model for sagsdrøftelse, som skærper den faglige nysgerrighed og sikrer tydeligere afgørelser



Foto: Lisbeth Holten

TEMA

NÅR REFORMEN RAMMER VIRKELIGHEDEN

Seks socialrådgivere fortæller om deres bekymringer og forventninger til beskæftigelsesreformen. En af dem er fællestillidsrepræsentant **Svenja Suljejsmani**, og hendes budskab til kommunalpolitikere er klart: Brug frisættelsen klogt – giv plads til vores faglighed.



Foto: Michael Drost-Hansen

26

Vi elsker vores fag. Men vi bliver syge af det. Årets vilkårsundersøgelse søm: Arbejdspresset blandt offentligt ansatte socialrådgivere er alt konsekvenser.

Marie Vithen, næstforkvinde, Dansk Socialrådgiverforening.

28

"Jeg nægter at være en del af en kultur, hvor stress er normalt"

Da socialrådgiver Toke Bendix Lobbens begyndte at arbejde om natten og trak sig fra familien, så han det som ansvarlighed – ikke en advarsel om stress. Først da lægen greb ind, stoppede han op. I dag er han tilbage i job med nye grænser og en opfordring til at tale åbent om stress i faget.



Foto: Lisbeth Holten

34

"Træk vejret, og tag én dag ad gangen"

Alma Munk er nyuddannet socialrådgiver og ansat i sit første job som ungerådgiver i Aarhus Kommune.





10

Guiden

Hvad vil du gerne ændre? Gå sammen med andre. Foreslå løsninger.

slår det fast med syvtommer-
for højt - og det har alvorlige



Foto: Mathilde Bech

Kontakt redaktionen på
redaktionen@socialraadgiverne.dk

04 NYT FRA DS

06 KULTUR

08 MEDLEM NR.

"Jeg bliver mindet om, at jeg ikke har den eneste rigtige løsning."

10 GUIDEN

Sådan sætter du socialt arbejde på dagsordenen til kommunal- og regionsvalget.

14 TEMA: NÅR REFORMEN RAMMER VIRKELIGHEDEN

Brug frisættelsen til at give plads til vores faglighed. Sådan lyder fællestillidsrepræsentant Svenja Suljejanis opfordring til kommunalpolitikere. Hun bakkes op af jobcenterchefen.

19 REFORMEN KORT FORTALT

Forstå indholdet i beskæftigelsesreformen.

20 ADVARSEL TIL BORGMESTRE

Dansk Socialrådgiverforening advarer borgmestre om, at besparelser kan blive en dyr omvej.

21 TRE SKARPE

Vi har bedt beskæftigelsesordfører Jens Joel (S) om at svare på tre spørgsmål om beskæftigelsesreformen.

22 FRIHED, FAGLIGHED OG FYRINGER

Fem fællestillidsrepræsentanter om bekymringer og muligheder i den nye reform.

24 LEDER

Nej tak til flere arbejdsopgaver uden opnormeringer.

24 MIN MENING

27 REGIONSLEDER

Et fælles nødråb fra jer.

27 PRAKSISKLUMMEN

Har vi råd til at øge fattigdommen?

28 STRESS

Toke Bendix traf en vigtig beslutning efter stress-sygemelding: Jeg nægter at være end del af en kultur, hvor det er normalt at gå ned med stress.

32 PSYKOLOGHJÆLP ER IKKE ALTID DEN RIGTIGE LØSNING

Hjælp fra en psykolog kan ikke erstatte støtten fra kolleger og leder, påpeger organisationskonsulent Rikke Høgsted.

34 REFLEKSION

"Træk vejret, og tage én dag ad gangen".

35 KONTAKT

35 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** Sofie Mehl Augustesen, sma@socialraadgiverne.dk, 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 **Tekstideannoncer** joergen@media-partners.dk **Deadline** for annoncer til 5-2025 er 6. oktober 2025 **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 14. september 2025. Artikler og indlæg er ikke nødvendigvis udtryk for organisationens holdning. **Kontrolleret oplag**: 19.505 **Trykt oplag**: 19.565 **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



Martin Wolhardt Kjærsgaard
Socialfaglig konsulent, Center mod Menneskehandel.
Hans yndlingsord er:

REFLEKSIONS- PERIODE

Når jeg udreder personer, og de bliver vurderet udsat for menneskehandel, får de tildelt en refleksionsperiode med midlertidigt ophold, beskyttelse og støtte som indkvartering, sundhedsydelser og juridisk rådgivning.

Det giver ofrene en reel mulighed for at bryde fri af bagmænd, genvinde kontrollen over deres liv og arbejde på en ny fremtid. Så for mig betyder ordet refleksionsperiode, at jeg er en del af en proces, hvor et menneske får en reel mulighed for at genopbygge sit liv.



Socialrådgiveruddannelsen

DET LAVESTE OPTAG AF STUDERENDE I 10 ÅR

2040 nye studerende er i år optaget på socialrådgiveruddannelsen – 63 færre end i 2024. Det vækker bekymring i Dansk Socialrådgiverforening (DS), som peger på, at samfundets mest udsatte kan komme under større pres, hvis ikke man får vendt den årelange tendens med lavt optag.

I foråret aftalte et flertal i Folketinget at gennemføre en reform af professionsuddannelserne, som blandt andet skal tilføre flere midler til socialrådgiveruddannelsen, men ifølge Dansk Socialrådgiverforening kan en ny socialrådgiveruddannelse ikke alene vende udviklingen. En undersøgelse viser nemlig, at flere end hver fjerde socialrådgiver føler sig stresset, og den virkelighed risikerer at få unge mennesker til at vælge en anden vej i deres arbejdsliv.

Derfor ønsker DS, at nyuddannede socialrådgivere får ret til et intro-program og en mentorordning, hvor de tilknyttes en erfaren kollega i de første måneder i jobbet. Derudover opfordrer DS politikerne til at investere i socialrådgivernes arbejdsområder, så man kan nedbringe arbejdspresset og samtidig sikre en hurtigere og bedre hjælp til borgerne.



Tempoet har bidraget til stress, sygdommeldinger og opsigelsen. Et lavere tempo er en forudsætning for at komme videre med Relationel Velfærd, der overordnet virker som den rigtige vej at gå.

Trine Quist, formand, DS' Region Nord, 25. august i Aarhus Stiftstidende om udrulningen af en ny model for socialrådgivernes arbejde med nogle af de mest sårbare børn og familier i Aarhus.

Hvem skal have DEN GYLDNE SOCIALRÅDGIVER

Kender du én eller en gruppe af socialrådgivere, der er aktive medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening, og som har ydet en prisværdig indsats til gavn for socialrådgiverfaget. Så kan du indstille dem til Dansk Socialrådgiverforenings socialpolitiske pris, Den Gyldne Socialrådgiver.

Fristen for at indstille kandidater er den 24. september 2025.

Find mere information her:
socialraadgiverne.dk/den-gyldne-socialraadgiver-2025



Deltid

TJEK DIN PENSION

Af gå ned i tid kan skabe mere luft i hverdagen – men koster dyrt på pensionskontoen. Forskellen fra fuld tid til deltid kan betyde flere tusinde kroner om året, den dag du går på pension. For en socialrådgiver er forskellen fra 37 til 38,5 timer om ugen 8.063 kroner mindre i pension hvert år resten af livet. Det viser tal fra socialrådgivernes pensionsselskab PKA. Løsningen kan være at indbetale ekstra på din pensionskonto.

Læs mere på pka.dk/deltid



Tidsskrift

25 ÅR MED 'UDEN FOR NUMMER'

50 udgivelser i løbet af 25 år. 'Uden for nummer' – tidsskrift for praksis, udvikling og forskning i socialt arbejde, som du modtager sammen med dette fagblad er på mange måder historisk. Dels kan 'Uden for nummer' fejre sin 25 års- og 50 nummers fødselsdag. Dels er det sidste nummer, der kommer på tryk. For fremtiden kommer Uden for nummer til dig direkte i din mailboks.

Det var Dansk Socialrådgiverforening – og dermed socialrådgiverne – som for 25 år siden tog initiativ til at udgive tidsskriftet, som udgives i samarbejde med professionshøjskolerne og Aalborg Universitet.

Nyd at læse eller bladre dig igennem tidsskriftet, som blandt andet sætter fokus på socialrådgivernes historie og de studerendes erfaringer med socialt arbejde.

Find alle udgivelser her:
socialraadgiverne.dk/fag-og-debat/tidsskriftet-uden-for-nummer

Kvistholm

FAMILIEHJEM & KONSULENTYDELSER

Vi dækker hele Danmark



Familiehem

Vi er et familiehem, der akut eller planlagt, tager imod mødre, fædre eller par, der har brug for hjælp til at varetage en dagligdag med deres barn. Vi tager imod familier med børn i alderen 0-6 år, samt gravide.

VI TILBYDER

- ✓ Døgndækket familiehem.
- ✓ Familiebehandling.
- ✓ Samspilsobservationer.
- ✓ Udvikling af forældre-barn relationer.
- ✓ Observationer og beskrivelser af forældre-kompetencer og mentaliseringsevne.
- ✓ Sikrer barnets udvikling og trivsel under indskrivning.

Konsulenttydelser

Tilbyder alternativ til anbringelse 24 timer i døgnet samt andre sociale ydelser. Vi dækker hele Danmark.

VI TILBYDER

- ✓ Støtte og overvåget samvær: BL §§ 103-105 – Samvær (støttet samvær § 104, stk. 3 / Overvåget samvær § 105, stk. 1, nr. 1)
- ✓ Praktisk pædagogisk støtte: BL § 32 stk. 1, nr. 2
- ✓ Familiebehandling: BL § 32, stk. 1, nr. 5
- ✓ Afklarings og Rådgivningsforløb: BL § 30
- ✓ Kontaktperson: BL § 32 stk. 1, nr. 3
- ✓ Støtte i forbindelse med efterværn: BL § 114-116 Ungestøtte
- ✓ Støtteperson ifm. anbringelse af barnet: BL § 75
- ✓ Ledsagerordning: BL § 89
- ✓ Alternativ til anbringelse: BL § 32 stk. 1 nr. 1
- ✓ Anbringelse på eget værelse, kollegie eller kollegielignede hjem: BL § 46-47 – 43 stk. 1 nr. 5 eller som efterværn jf. BL § 114.1.4 eller § 120.
- ✓ Støtteophold /Aflastning i hjemmet: BL § 32, stk. 1, nr. 7
- ✓ Socialpædagogisk støtte: SEL § 85
- ✓ Tryghedsopkald til udsatte voksne: SEL § 85



Alternativ til anbringelse · Tlf: 71 10 28 05

www.kvistholmmorbarn.dk



Tæt på naturen, nær byen

Gyngemosehus er et specialiseret botilbud for voksne med autisme, OCD og krydsdiagnoser



læs mere her
www.gyngemosehus.dk

NARRATIVEPERSPEKTIVER

anne@narrativeperspektiver.dk

Østerbrogade 29 3sal
2100 København Ø
tlf 22160065

INTENSIVT NARRATIVT SAMTALEKURSUS FORÅR 2025

NARRATIV SAMTALEPRAKSIS BASIC - INTENSIVT TRÆNING

Kursus • 5 dage • 24-28 Marts 2025 • København • Pris: 6.900,00 kr.
Underviser: Cand. psych. Anne Saxtorph

ALLAN WADE OG SHELLY DEAN - CANADA

RESPONSBASERET PRAKSIS IFT VOLD OG OVERGREB - FOR KENDERE

2 hele dage • 26-27 Maj 2025 • København • Pris: 4.600 kr.
Responsbaseret praksistid for norder og praksissultne der vil mere.

RESPONSBASERET UDDANNELSE 1. ÅR - FÅ PLADSER TILBAGE

FOKUS PÅ RESPONSBASERET & NARRATIV SAMTALEPRAKSIS

Uddannelse • 12 dage • Start 26-27 Maj 2025 • pris: 30.500 kr.
Undervisere: Anne Saxtorph, Louise Østergård, Anne Albinus, Bushra Hanif.

TAVLEBRUG - VISUELLE GREB - ÅRHUS

NÅR TAVLEN GØR FORSKELLEN FOR DIT ARBEJDE MED ANDRE MENNESKER

Kursus • 1 dag • 3 Nov. 2025 • København • Pris: 1.750 Kr.
Underviser: Cand. Psych. Anne Saxtorph

NARRATIV TRAUMEBEHANDLING - NÅR VÆRDIGHED KALDER

NÅR FLASHBACK & AKUTTE KRISER KRÆVER FAGLIGT KVALIFICERET TILTAG

Kursus • 2 dage • 18-19. Nov. 2025 • København • Pris: 5.200 kr.
Underviser: Cand. Psych. Anne Saxtorph

TAVLEBRUG - DET VISUELLE UDSYN

NÅR TAVLEN GØR FORSKELLEN FOR DIT ARBEJDE MED ANDRE MENNESKER

Kursus • 1 dag • 28 Nov. 2025 • København • Pris: 1.750 Kr.
Underviser: Cand. Psych. Anne Saxtorph

narrativeperspektiver.dk

SES VI?

Til to dage fyldt med oplæg, workshops og masser af faglighed.

Mød **Dorthe Birkmose**, psykolog og forfatter, **Emma Holten**, forfatter, **Emil Falster**, handicapforsker, **Inge Bonfils**, projektleder i Reconnect, **Sara Simick**, socialrådgiver og mange mange flere!

11.-12. NOVEMBER

På Hotel Nyborg Strand



Tilmeld dig her: socialraadgiverne.dk/sd25



2025
**SOCIAL
RÅDGIVER
DAGE**



TV-dokumentar



INDEFRA MED ANDERS AGGER:

Tæt på socialrådgivernes arbejde med krænkede børn

**Børnehuset: Når de voksne gør ondt**

'Indefra' med Anders Agger, DR
Varighed: 2 udsendelser á 38 min.
Kan streames fra dr.dk/tv

I en ny sæson af 'Indefra' får journalist Anders Agger adgang til Børnehus Syd i Odense, som er et af landets fem børnehuse, hvor socialrådgivere, politi, psykologer og sundhedsvæsen samarbejder om børn, der har været udsat for overgreb. I mere end 1000 sager om året er der mistanke om, at unge bliver udsat for seksuelle overgreb og vold. Alene i Region Syddanmark. Serien åbner med historien om "Clara", som har været udsat for seksuelle krænkelser fra sin stedfar. For at skåne de unge bruges animation og slørede billeder.

Vi følger socialrådgivere tæt i deres arbejde med at skabe tryghed, indsamle viden og sikre, at børnenes sager tages alvorligt fra første dag, og vi hører om de etiske dilemmaer, der opstår undervejs. Dokumentaren giver et indblik i en praksis, som normalt er lukket for offentligheden – og minder om, hvor afgørende socialrådgivernes indsats er for sårbare børn.

Podcast



Når udsathed går i arv - hvem er velfærdsstatens storbrugere?

ROCKWOOL Fonden
Varighed: 35 min.
Lyt med, hvor du plejer at høre podcast

Podcast



Hvornår blev barndommen en psykisk lidelse?

Brinkmanns briks, DR, P1
Varighed: 56 min.
Lyt med på dr.dk/lyd

Podcast



Etniske minoritetskvinder: Hvilket liv og hvilke udfordringer har de i Danmark?

Hjernestarter, VIVE
Varighed: 22 min
Lyt med, hvor du plejer at høre podcast

Podcast



Når velfærdsprofessionelle har brugererfaring

Velfærdsprofeten
Varighed: 42 min
Lyt med, hvor du plejer at høre podcast

Sociale storbrugere

Hvem er de borgere, der bruger flest velfærdsydelser, og hvad leder frem til et liv som storbruger af sociale ydelser og retssvæsen? Forskning fra ROCKWOOL Fonden giver et indblik i de sociale storbrugeres livsforløb og mødet med systemet. Signe Færch, DS' forkvinde, og Signe Hald Andersen, forskningsleder hos ROCKWOOL Fonden diskuterer, hvornår problemerne starter, og hvordan mønstrene kan brydes.

Børnesindet

Hvor var alle de psykisk syge børn før i tiden, som vi i dag giver diagnoser? Jennie Sejr Junghans, postdoc ved Syddansk Universitet og forfatter til bogen "Da børnesindet blev sygt" fortæller om, hvordan psykisk sygdom hos børn er blevet opfattet, diagnosticeret og behandlet gennem tiden. Hun læser op af journaler og dokumenterer, at vores ideer om psykisk sygdom hos børn har forandret sig.

Et ben i flere kulturer

Podcasten sætter fokus på minoritetskvinder og de udfordringer, som kan opstå, når kvinderne har et ben i flere kulturer. Sammen med blandt andre professor fra VIVE, Annika Liversage, og familiebehandler og stifter af 'Mind Bee', Nawal El Falaki, drøftes generationsforskelle, kultursammenstød og social kontrol. I januar 2024 udgjorde indvandrere og efterkommere 16 procent af befolkningen.

Levede erfaringer

Denne episode af Velfærdsprofeten undersøger, hvordan professionelle med egne brugererfaringer påvirker arbejdet i velfærdsfagene. Ny undersøgelse viser, at 69 procent af de socialrådgiverstuderende selv har oplevet omfattende sociale problemer. Hør, hvordan denne form for viden – de levede erfaringer – kan påvirke og måske ligefrem styrke både fagligheden og fællesskabet i velfærdsprofessionerne.

”

Med færre ressourcer er det vigtigt, at vi skærper arbejdet med at fastholde kvaliteten og ikke forfalder til hurtige, rutineprægede beslutninger

Naja Florander, socialrådgiver

CV
Naja Florander
44 år, Holbæk

2018 -
Tilsynskonsulent,
Socialtilsyn Hovedstaden,
sektion plejefamilier.

2022 - 2024
Udarbejdelse af SPIR-model
og efterfølgende vejledning.

2013 - 2019
Den sociale diplomuddan-
nelse, Børn og unge.

2017 - 2018
Socialfaglig konsulent på
børne-familieområdet,
privat aktør.

2009 - 2017
Myndighedssocialrådgiver,
børne-familieafdelingen,
Gladsaxe Kommune.

2005 - 2009
Uddannet socialrådgiver,
Den sociale Højskole,
København.

"Jeg bliver mindet om, at jeg ikke har den eneste rigtige løsning"

I Socialtilsyn Hovedstaden holder socialrådgiver **Naja Florander** og hendes team den faglige fane højt på trods af store besparelser. Sammen med sine kolleger har hun udviklet en **model for sagsdrøftelse**, som skærper den faglige nysgerrighed og sikrer **tydeligere afgørelser**.

Af Cathrine Bruhn Bangild
Foto: Lisbeth Holten

LØBET AF EFTERÅRET skal socialrådgiver Naja Florander vinke farvel til 15 kolleger ud af en gruppe på cirka 70. Besparelserne på de sociale tilsyn, som blev stemt igennem i Folketinget i forsommeren, er ved at blive realiseret i Socialtilsyn Hovedstaden, selv om lovgivningen først træder i kraft i det nye år. Det kan Naja Florander og hendes kolleger mærke:

– Vi har meget at se til samtidig med, at vi sammen med ledelsen er i gang med at finde ud af, hvordan den nye lovgivning skal implementeres, siger hun.

Naja Florander arbejder i den sektion, som fører tilsyn med plejefamilier. Fra 1. januar 2026 skal tilsynsområdet reduceres med 30 procent. Det betyder, at plejefamilierne ikke længere skal have tilsyn en gang om

året. Fremover kan der gå op til to år imellem, mens der kan gå op til tre år imellem tilsyn hos sociale tilbud. Og tilsynsbesøgene skal fortrinsvis være uanmeldte.

Risikobaseret tilsyn

Den nye lovgivning lægger op til, at de faste årlige tilsyn skal erstattes med en endnu mere risikobaseret tilgang, hvor der føres flere tilsyn der, hvor det vurderes, at der kan være problemer. Socialtilsyn Hovedstaden har flere redskaber, til risikovurdering. Naja Florander fremhæver særligt et af dem.

Sammen med fire kolleger har hun igennem de seneste år udviklet en 'sagsdrøftelsesmodel', som de har givet navnet SPIR: 'Sagsdrøftelse, Positioner, Interview, Respons', længe før de vidste, at der skulle spares på socialtilsynene.

– Vi har lavet modellen ud fra et ønske om at blive mere strukturerede, når vi vurderer en sag, og styrke vores opmærksomhed på egne forståelser og blinde vinkler. Med færre ressourcer er det vigtigt, at vi skærper arbejdet med at fastholde kvaliteten og ikke forfalder til hurtige, rutineprægede beslutninger med mangel på faglig nysgerrighed, siger Naja Florander.

Styrker faglig nysgerrighed

I modellen fordeles rollerne mellem en sagsansvarlig, en interviewer og lyttende teammedlemmer.

De lyttende indtager op til to perspektiver fra et såkaldt positionshjul med 12 mulige positioner – for eksempel barnets, plejeforældrenes, et kritisk perspektiv eller et fokus på, hvad der fungerer i plejefamilien. Er et perspektiv allerede repræsenteret, opfordres man til at tage det modsatte for at sikre, at de forskellige nuancer i sagen kommer frem.

– Med SPIR-modellen opnår vi tydeligere afgørelser og ved mere præcist, hvorfor vi eksempelvis vurderer, at en plejefamilie ikke kan udvides med flere børn. Det gør os også bedre rustet til risikovurderinger, fordi vi har trænet risikoperspektivet, forklarer Naja Florander.

Modellen bliver nu brugt af alle teams i plejefamilie-sektionen i Socialtilsyn Hovedstaden og har med få justeringer bredt sig til teams i Sektionen for sociale tilbud. På baggrund af de gode erfaringer med at bruge modellen håber Naja Florander og kollegerne, at de får mulighed for at videreudvikle modellen.

– SPIR udfordrer mig til at se på mig selv som fagperson. Den har styrket min nysgerrighed og minder mig om, at jeg ikke har den eneste rigtige løsning, men ofte kun en del af den.

Hvis du vil høre mere om SPIR-modellen, kan du skrive til socialtilsyn@frederiksberg.dk

←
– Vi opnår tydeligere afgørelser og ved mere præcist, hvorfor vi eksempelvis vurderer, at en plejefamilie ikke kan udvides med flere børn, siger Naja Florander.



Kommunal- og regionsvalg 2025

SÆT SOCIALT ARBEJDE PÅ DAGSORDENEN

I tiden op til kommunal- og regionsvalget i efteråret har du og dine kolleger en oplagt chance for at påvirke rammerne for det sociale arbejde. Guiden giver dig konkrete råd til, hvordan du kan få lokalpolitikernes opmærksomhed og indflydelse på debatten om velfærd.

Redigeret af Susan Paulsen

1. Hvad vil du gerne ændre?

Din indignation er en god drivkraft til at finde ud af og handle på, hvad du gerne vil have ændret. Frustrerer de høje sagstal dig, æder procesregler og bureaukrati al din tid, som du ellers kunne bruge på at tale med og hjælpe borgerne, eller er bevillingerne til et særligt område alt for små?

2. Gå sammen med andre

Jo flere I står sammen om jeres sag, desto mere lydhøre vil politikerne være. Så gå sammen med dine kollegaer og tal med din tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant for at få opbakning og hjælp til at gå videre. Lav eventuelt også en alliance med borger- og pårørende-foreninger eller andre faggrupper, som deler jeres opfattelse af problemet.

3. Forklar problemet

Hvis høje sagstal eller unødige proceskrav i sagsbehandlingen gør, at du har for lidt tid til at rådgive eller hjælpe den enkelte borger, kan du forklare med konkrete eksempler (se boks), hvad det betyder både for dit faglige arbejde og borgernes situation.

4. Foreslå løsninger

Hvad skal der til for at ændre på situationen til gavn for både jer som faggruppe og borgerne? Og hvordan hænger en mulig løsning sammen med kommunens eller regionens fokus og interesser? Hæv jer over sagsniveau og præsenter løsninger med perspektiv.

5. Præsenter sagen for ledelse og politikere

Du har en faglig, intern viden fra dit daglige arbejde, som politikerne ikke har. Stil den til rådighed for eksempel ved at invitere til et møde med dig og din faggruppe eller klub.

6. Synliggør og anerkend politikernes løfter

Giver politikerne jer et løfte om at gøre noget ved sagen, hvis de bliver valgt, bliver løftet sværere at løbe fra, hvis I synliggør og anerkender løftet for eksempel i form af et opslag på sociale medier eller et indlæg i avisen.

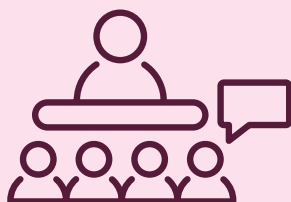
7. Følg op efter valget

Når politikerne er valgt, kan du følge op på for eksempel det møde, I har haft, og tilbyde mere viden og dialog om sagen, også for at skabe endnu mere synlighed om, hvordan politikerne arbejder videre med sagen. Husk altid at give politikerne æren for eventuel succes.



Kom i dialog med politikerne

Politikere er afhængige af vælgere og interessenter for at træffe beslutninger. Som socialrådgivere har I værdifuld viden, der kan sætte socialfaglige mærkesager på dagsordenen. Skab kontakt og opbyg relationer med kandidater – både under valgkampen og efter valget. Det kan I gøre på flere måder:



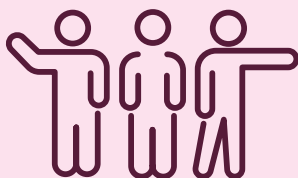
Vælgermøder - deltag og vær med i debatten.

Stil spørgsmål og gå i dialog med kandidaterne, så de bliver opmærksomme på jeres sag/udfordringer.



Debatindlæg og opslag på sociale medier

Skriv indlæg/opslag om jeres sag. Kommenter og like opslag på sociale medier fra de politikere, der kan bringe jeres sag til torvs. Og synliggør, når de afgiver løfter, så I kan holde dem op på det efter valget.



Møde og inspirationsbesøg

Inviter lokalpolitikere på besøg på jeres arbejdsplads eller til et klubmøde, så de kan høre mere om udfordringer og løsninger i jeres arbejde. Gå gerne sammen med andre fag- og interessegrupper, også borgere. Jo flere, I er sammen, desto nemmere fanger I politikernes opmærksomhed.

Hvor går grænsen for din ytringsfrihed?

Hvad er din ret og din pligt, hvis du ytrer dig i valgkampen? Før du går i gang med at planlægge aktiviteter i forbindelse med kommunal- og regionsvalget 2025 er det vigtigt, at du forholder dig til rammerne for din ytringsfrihed: Hvornår udtaler du dig som privatperson, og hvornår er du socialrådgiver i et ansættelsesforhold i en kommune eller region?

Læs mere om ytringsfrihed på socialraadgiverne.dk/ytringsfrihed



Fang mediernes interesse med en konkret historie

At få sin situation eller sit problem omtalt i lokalpressen er en god måde at vække politikernes interesse, og gør det måske også nemmere for jer at komme i dialog. Skal medierne interessere sig for eksempelvis sagstal på børneområdet, som I gerne vil have nedbragt, skal I huske på, at den gode historie er konkret.

Et eksempel: Hos os sidder hver socialrådgiver med over 50 sager. Vi vil gerne følge Dansk Socialrådgiverforenings vejledende sagstal på max. 30 på børneområdet for at kunne gøre vores arbejde bedre og have mere tid til borgerkontakt og sagsbehandling.

Svar på 5 spørgsmål

Inden I kontakter lokale medier, skal I kunne svare på disse fem spørgsmål, som gør jeres sag konkret:

- ☒ **Hvad er problemet?**
- ☒ **Hvem går det ud over?**
- ☒ **Hvad er konsekvensen, hvis problemet ikke bliver løst?**
- ☒ **Hvordan kan I bidrage til, at problemet bliver løst?**
- ☒ **Hvad er gevinsten (for samfundet), hvis problemet bliver løst?**

KUNSTEN AT FÅ POLITIKERNE TIL AT LYTTE

Socialrådgivernes arbejdsvilkår interesserer ikke mange politikere direkte. Men kobler man villkårene til mærkesager som børns mistrivsel, ledighed eller retssikkerhed for borgere med handicap, vil flere lytte, siger Martin X. Dover, presseansvarlig i Dansk Socialrådgiverforening.

Af Susan Paulsen



CV Martin Xaver Dover

er presseansvarlig i Dansk Socialrådgiverforening, hvor han også underviser tillidsrepræsentanter i lokal interessevaretagelse. Er uddannet sociolog i 2022. Har arbejdet med interessevaretagelse, kommunikation og kampagner for en række interesseorganisationer, fagforeninger og politikere.

MANGE SOCIALRÅDGIVERE oplever frustration over deres arbejdsvilkår. Ifølge Martin Xaver Dover, som er presseansvarlig i Dansk Socialrådgiverforening, kan valgkampen op til kommunal- og regionsvalget bruges til at omsætte frustrationer til handling.

– Selv om de politiske kandidater gerne vil gøre opmærksom på sig selv, så er valgkampen også en anledning til at gøre dem klogere på de udfordringer, du som socialrådgiver møder i dit arbejde – for eksempel manglende ressourcer. Hvis kandidaterne bliver valgt, er det jo dem, der kan være med til at beslutte, om der skal spares eller investeres i socialrådgivernes arbejdsområder, så det er vigtigt.

Politikernes mærkesager

Politikerne er ikke nødvendigvis optagede af socialrådgivernes vilkår, men Dansk Socialrådgiverforenings presseansvarlige peger på en effektiv strategi for at få politikerne til at lytte.

– Socialrådgivernes arbejdsvilkår er ikke i sig selv noget, der interesserer mange politikere. Men mange har mærkesager som for eksempel mistrivsel blandt børn, antallet af ledige og retssikkerheden for borgere med handicap. Så hvis man kan sætte sine vilkår i forbindelse med det, så vil flere politikere lytte.

Martin Xaver Dover pointerer, at budskabet ikke behøver at være kompliceret:

– Man kan nøjes med at understrege, at hvis man har for travlt og ikke kan nå sit arbejde, så risikerer borgerne at vente for længe på støtte, og lovbestemte frister risikerer at blive overskredet.
– Man kommer langt med at forberede tre korte ho-

vedpointer: Hvad er problemet? Hvad betyder det for borgerne? Hvad kan kommunen gøre? siger Martin Xaver Dover.

Han anbefaler at bruge eksempler fra hverdagen og at undgå at bruge fagjargon og henvisninger til paragraffer. Derefter handler det bare om at række ud:

– Du kan for eksempel sende en mail eller skrive til politikerne på Facebook eller andre sociale medier – men overvej at prioritere spidskandidaterne og ikke dem, der står langt nede på partiernes kandidatlist.

Håb og løsninger

I Nordfyns Kommune er socialrådgiverne efter et langt, sejt træk lykkedes med at få politikerne til at



Valgkampen er en anledning til at gøre politikerne klogere på de udfordringer, du som socialrådgiver møder i dit arbejde.

Martin Xaver. Dover, presseansvarlig i Dansk Socialrådgiverforening

opnørmere på børneområdet. Martin Xaver Dover forklarer, hvad der gjorde forskellen.

– De fokuserede på, hvad en beslutning ville betyde for borgerne, og hvordan en konkret løsning kunne se ud. Politikerne mødte ikke bare faglig modstand – de mødte også håb og løsninger.

FÅ GRATIS
OPKVALIFICERING

SKOLE FOR ALLE

I projekt SKOLE FOR ALLE giver vi fagpersoner mere viden og flere værktøjer til at opdage, støtte og spejle de LGBT+ børn og unge, de møder i deres arbejde.

Det er vigtigt, fordi 13,3 % af unge mellem 15 og 25 år er LGBT+ personer, og alt for mange af dem oplever alvorlige udfordringer.



BOOK ET KURSUS ELLER HØR MERE OM SKOLE FOR ALLE
KONTAKT PROJEKTLEDER ANNA TRACEY WANDEL
E-MAIL AWP@LGBT.DK | TELEFON 54 30 00 81



Når reformen rammer VIRKELIGHEDEN

Beskæftigelsesreformen lover færre regler og faglig frihed, men kræver samtidig store besparelser. Seks socialrådgivere fortæller om deres bekymringer og forventninger til reformen. En af dem er fællestillidsrepræsentant **Svenja Suljejski**, og hendes budskab til kommunalpolitikerne er klart: Brug frisættelsen klogt – giv plads til vores faglighed.

*Af Bjarke Hartmeyer Christiansen
Foto: Michael Drost-Hansen*



Det var nøje udvalgte ord, som politikerne i Aabenraa Kommunes økonomiudvalg lyttede til, da de holdt møde den 22. april. Kommunaldirektøren havde bedt socialrådgivernes fællestillidsrepræsentant, Svenja Suljejsmani, om at holde et oplæg om socialrådgivernes vurdering af beskæftigelsesreformen – og om dens konsekvenser for både borgere og medarbejdere.

Hun havde forberedt sig grundigt – for hendes mål var at sikre, at politikerne forstod socialrådgivernes syn på beskæftigelsesreformen, og at de anerkendte det arbejde, som har gjort Aabenraa til et forbillede på området. På mødet sagde hun:

– Aabenraa er en af de kommuner, som Dansk Socialrådgiverforening fremhæver som mønsterkommune. Viljen til at investere i beskæftigelsesindsatsen har vist, at det kan betale sig både menneskeligt og økonomisk. Det er lykkedes, fordi I på øverste politiske og administrative niveau har haft fokus på det. Vi håber, at I vil holde fast i denne tilgang, da det har skabt et vigtigt økonomisk fundament for kommunen.

Som medarbejderrepræsentant i kommunens øverste samarbejdsudvalg, Hoved-MED, deltager Svenja Suljejsmani normalt to gange om året i dialogmøder med økonomiudvalget. Alligevel var netop dette møde et helt særligt og vigtigt møde.





– Jeg mindede politikerne om, at de havde investeret på en klog måde, der gav resultater for borgerne både på den korte og den lange bane. Vi har brug for aktive, ikke passive, indsatser til borgerne, og det er afgørende, at der ikke kommer store personalereduktioner, siger Svenja Suljejsmani og tilføjer:

– Vi står midt i et paradoks: Med reformen får vi på papiret bedre mulighed for at lave en meningsfuld og individuelt tilpasset indsats til borgerne uden en masse proceskrav, men hvordan gør man det med langt færre ressourcer?

Ros fra minister

Som gammel havneby har Aabenraa en stolt tradition for skibsfart. Men ligesom de mange skibe, der gennem tiden er anløbet og stævnet ud fra havnen, er jobcentret også på en form for rejse med bølgetoppe og bølgedale.



Vi har brug for aktive, ikke passive indsatser til borgerne. Det er afgørende, at der ikke kommer store personalereduktioner.

Svenja Suljejsmani, fællestillidsrepræsentant, jobcenter, Aabenraa Kommune

Den begyndte for alvor for ti år siden, hvor byrådet besluttede at investere millioner i beskæftigelsesindsatsen, og siden er Aabenraa Kommune gang på gang blevet fremhævet for sin indsats på kontanthjælpsområdet.

Medierne har skrevet om kommunens investeringsstrategi, 'Aabenraa-modellen', og som tidligere beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen (V) i 2017 sagde til nærværende fagblad: "Alle landets kommuner vil kunne mærke samme positive udvikling, hvis de kopierede investeringen".

Nu, hvor Aabenraa ligesom alle andre kommuner ser frem mod massive besparelser på beskæftigelsesområdet, har rejsen nået et foreløbigt lavpunkt.

– Min største bekymring er for borgerne længst væk fra arbejdsmarkedet – for at udsatte mennesker efterlades i passivitet uden indsats. Opfølgningen gang om året, som reformen lægger op til, er for lidt, og jeg er bekymret for, at besparelserne rammer sammenhængen mellem beskæftigelses-, psykiatri- og socialområdet, siger Svenja Suljejsmani og påpeger, at jobcentret alle-

rede nu får opkald fra borgere, der er bekymrede for at miste kontakten til deres socialrådgiver.

– Jeg er også bekymret for sammenhængen mellem beskæftigelses-, psykiatri- og socialområdet nu, hvor ressourceforløbene afskaffes. Her har vi et meget tæt samarbejde på tværs af forvaltninger, blandt andet mellem beskæftigelsesområdet og social- og sundhedsafdelingen, både på medarbejderniveau og ledelserne imellem.

Store besparelser

Bekymringerne deles af socialrådgiver og teamkoordinator Anne-Katrine Edemann:

– Investeringerne har haft positiv indvirkning på os alle sammen. Derfor er det rigtig ærgerligt, at der skal spares.

Hun har arbejdet i Aabenraa Jobcenter siden 2011 og har dermed oplevet, hvordan hendes og kollegernes rammer og vilkår ændrede sig, da kommunen med inspiration fra Hjørring valgte at investere i lavere sagstal og bedre forløb for borgerne. I første omgang lykkedes det at halvere antallet af aktivtetsparate kontanthjælpsmodtagere – borgere, som kommunen vurderer, ikke kan påtage sig ordinært arbejde inden for tre måneder. Siden investerede kommunen i en bredere målgruppe og opnåede en samlet reduktion i antallet af borgere på kontant- og uddannelseshjælp på mere end 60 procent.

– Før investeringsstrategien havde vi ikke så meget at tilbyde borgerne andet end virksomhedskonsulenter og straks-aktivering. Sagstallet var også væsentligt højere. Med lavere sagstal fik vi længere tid til samtalerne, og vi kunne gå mere i dybden og skabe en god relation til borgerne. Vi fik mulighed for at samarbejde med den enkelte borger om, hvilke forløb der gav mening, siger Anne-Katrine Edemann, som i dag arbejder med job- og uddannelsesparate.

Hun fortæller, at investeringsstrategien på kontanthjælpsområdet stoppede i 2022, men på grund af færre borgere har socialrådgiverne og deres kolleger fortsat et lavere sagstal og flere muligheder end før investeringsstrategien.

Det kan meget vel ændre sig, når den nye reform træder i kraft og besparelsen på 2,7 milliarder smøres ud over landets kommuner. I Aabenraa betyder det, at kommunen skal spare ni millioner kroner næste år og 27 millioner kroner årligt fra 2030.

– Jeg er især bekymret for de ledige i gråzonen mellem aktivitets- og jobparat. Dem har vi med investeringsstrategien virkelig hjulpet med håndholdte, individuelle forløb – ofte med få lønnede timer til en start, som senere har ført til selvforsørgelse. Uden de



↑
Fællestillidsrepræsentant Svenja Suljejski og jobcenterchef Henrik Kærgaard arbejder tæt sammen om at finde løsninger i en tid med store forandringer.

←
Der er plads til alle medarbejdere, når jobcenterchefen indkalder til 'spørgetime' en gang om måneden.

indsatser risikerer de ledige at havne som aktivitetsparate, siger Anne-Katrine Edemann.

Skarpe prioriteringer

Hvad gør man, når man har opskriften på succes, men ved, at pengene ikke rækker til alle ingredienserne? Det er det helt store spørgsmål, som jobcenterchefen skal finde svaret på.

– Vi bliver tvunget til at prioritere skarpt. Det er der ingen tvivl om, siger Henrik Kærgaard, der har været jobcenterchef i Aabenraa siden 2009.

Han mener, ligesom Anne-Katrine Edemann og Svenja Suljejski, at reformen kan risikere at udfordre indsatsen til udsatte ledige.

– Vi ved, at nogle målgrupper, for eksempel de unge, fylder meget hos politikerne. Så her kommer vi til at prioritere nogle ressourcer. For øvrige aktivitetsparate ser det anderledes ud, og her kommer



↑
– Jeg forventer og tror på, at ledelsen, direktionen og politikerne vil gå langt for at bibeholde så mange medarbejdere på jobcentret som muligt, siger Svenja Suljejski.

vi nok til at prioritere dem, der er tættest på arbejdsmarkedet, vurderer han.

Den prioritering står Aabenraa Kommune næppe alene med, for den ligger i forlængelse af såvel de politiske ønsker som konkrete tiltag i den nye reform. Når det gælder de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, bringer den flere store ændringer med sig. Dels lempes den de statslige krav, så det i høj grad er op til den enkelte socialrådgiver at vurdere, hvornår en borger skal til samtale eller eventuelt sanktioneres. Og dels skal kommunerne spare på øvrig vejledning og opkvalificering samt mentorordningen – indsatser, som i dag i høj grad bruges til aktivitetsparate.

På den måde vender regeringen og de øvrige aftaltpartier Aabenraa-modellen på hovedet ved at skære frem for at investere i indsatserne til udsatte ledige.

– Vi havde gerne set, at man havde sparet lidt mindre, lyder det diplomatisk fra Henrik Kærgaard, der dog understreger, at reformens frisættelse af kommuner og medarbejdere er tiltrængt.





– Det har været vores ønske i mange år, for de centrale krav er noget af det, der gør borgerne mest utilfredse. Nu bliver meget op til den enkelte sagsbehandlers faglige vurdering, så hvis en borger for eksempel har brækket benet og først er klar tre måneder senere, skal han eller hun ikke til samtale hver måned.

Dialog i en svær tid

Mens Henrik Kærgaard og hans medarbejdere ser ind i en ny virkelighed allerede næste år, har fællestillidsrepræsentant Svenja Suljejsmani fokus på, hvordan ledelsen og politikerne i byrådet trods besparelserne kan sikre socialrådgiverne de bedst mulige rammer og borgerne den bedst mulige indsats.

– Jeg forventer og tror på, at ledelsen, direktionen og politikerne vil gå langt for at bibeholde så mange medarbejdere på jobcentret som muligt. Vi er alle bevidste om, at vi har et fælles ansvar for at skabe et system med velfærd og værdighed. Uden medarbejderinddragelse gennem hele processen, risikerer vi, at intentionen i Beskæftigelsesreformen mislykkes, siger hun.

Dialogen med både politikerne og ledelsen foregår i tæt samarbejde med Dansk Socialrådgiverforenings regionsforkvinde, Mie Vode Moll.

– Mie har været med til møde med vores jobcenterchef, og sammen har vi taget kontakt til formanden for beskæftigelsesudvalget i Aabenraa, Dorrit Knudsen, hvor vi har haft en dialog om indfasning af reformen og om, at det er vigtigt, at alle grupper af borgere får en ordentlig indsats og ikke kun dem, som det kan betale sig at investere i, fortæller Svenja Suljejsmani og tilføjer:

– Og Dorrit Knudsen har foreslået, at Mie og jeg kommer og orienterer partiets lokale kandidater om beskæftigelsesreformen.

Færre medarbejdere

Ifølge jobcenterchef Henrik Kærgaard gør besparelserne særligt ondt i Aabenraa, fordi de med investeringsstrategien allerede har nedbragt udgifterne til



– Nu kender vi rammen, og vi kommer ikke til at sidde og pive. Vi har grædt det, der skal grædes, siger Henrik Kærgaard, jobcenterchef, Aabenraa Kommune.

indsatser. Sat på spidsen kan man sige, at kommunen bliver ”straffet” for sin succes med at få kontant-hjælpsmodtagere afklaret og i job og uddannelse.

– Vi bruger ikke nær det samme på indsatserne som en gennemsnitskommune. Derfor bliver det også slemt for borgerne, og det er trist at skulle tage afsked med medarbejdere, som har gjort det rigtig godt i mange år. Vi håber, at vi kan klare det med naturlig afgang langt hen ad vejen, og vi kommer til at løse det i fællesskab med lederne og vores medarbejderrepræsentanter. Vi kommer til at gøre det med ordentlighed, siger han og påpeger samtidig, at medarbejderne i fremtiden formentlig vil få flere sager.

– Vi vil fortsat tilstræbe at ramme Dansk Socialrådgiverforenings vejledende sagstal. Præmissen for investeringsstrategien var, at der skulle skæres ned i antallet af sager – ellers er man jo ikke sagsbehandler, men sagsbeholder. Havde vi ikke gjort det, havde vi ikke haft den succes. Men med færre medarbejdere og vores forventning om, at antallet af borgere ikke bliver mindre, så vil sagstallet forventeligt stige.

Slut med investeringer?

Medmindre, selvfølgelig, at byrådet vælger at afbøde konsekvenserne af reformen ved igen at investere i beskæftigelsesindsatsen, heriblandt de ledige længst fra arbejdsmarkedet. Problemet er blot ifølge vicekommunaldirektør Søren Lorenzen, at det næppe vil være en lige så god investering rent økonomisk – på kort sigt – som tidligere og dermed sværere at få politikerne til at afsætte penge.



Socialrådgivernes faglighed er en klar forudsætning for, at vi kan lykkes med reformen.

Søren Lorenzen, vicedirektør, Aabenraa Kommune



– Vi har stadig de samme forudsætninger for at investere som kommune, men for at investeringen skal tjene sig hjem, skal man tro på, man kan flytte noget, siger Søren Lorenzen og uddyber:

– Jeg tror, at det vil være svært at lave en investering i de målgrupper, der er længst fra arbejdsmarkedet, for der vil næppe være et større afkast over en fireårig periode.

Alligevel ser han positivt på mulighederne for det sociale arbejde i jobcentret fremover.

– Socialrådgivernes faglighed er en klar forudsætning for, at vi kan lykkes med reformen. Og jeg tror på, at vi på den anden side af reformen får et større rum til at tale om socialfaglighed og indsatserne til dem, der er længst fra arbejdsmarkedet, siger Søren Lorenzen og tilføjer, at socialrådgiverne formentlig kommer til at have et bredere udsnit af borgere i deres sagsstammer på grund af de færre proceskrav og den frisættelse, reformen lægger op til.

– Hvis en socialrådgiver har en sagsstamme med nogle borgere tæt på arbejdsmarkedet og andre langt fra arbejdsmarkedet, og forudsætningen er, at så mange som muligt skal i arbejde, vil socialrådgiveren vel skulle prioritere den første gruppe – er det så reel frisættelse?

– Det, tror jeg, er et meget præcist formuleret dilemma. Indtil nu har vi haft en lovgivning, der har dikteret indsatserne ret præcist, og nu løfter vi frisættelsen ned på den enkelte medarbejder. Det er ikke nogen let øvelse, lyder det fra vicekommunaldirektøren.

Sammenhold og spørgetimer

I sine 16 år som jobcenterchef har Henrik Kærgaard oplevet et utal af forandringer på beskæftigelsesområdet. Og selv om den nye reform er en af de større, måske den største, tager han det som en udfordring.

– Det er lidt som i Formel 1. Reglerne bliver ændret konstant, og du ved, at det koster mange penge og tager tid at få bilen med i toppen. Alligevel kaster du den bil, du har, ind i løbet og prøver at se, hvad den kan og forbedrer den i løbet af sæsonen. Jeg vil gerne have lov at se, om vi kan performe, som politikerne på Christiansborg ønsker. Nu kender vi rammen, og vi kommer ikke til at sidde og pive. Vi har grædt det, der skal grædes, siger jobcenterchefen.

Den tilgang deler Svenja Suljemani – også selv om bekymringerne er til at tage og føle på.

– Vi oplever en meget åben og konstruktiv dialog med ledelsen, siger hun og fortæller, at jobcenterchefen blandt andet holder månedlige spørgetimer, hvor samtlige medarbejdere i jobcenteret er velkomne.

– Vi arbejder tæt sammen om at finde løsninger, og det skaber en trykthed midt i en tid med store forandringer.

REFORMEN kort fortalt

Mere frihed til kommuner og værdighed for borgerne, lød der fra regeringen, da den tilbage i april præsenterede beskæftigelsesreformen. De første dele af reformen forventes at træde i kraft i februar 2026, og de sidste dele træder i kraft i januar 2027. Få overblikket her:

Færre proceskrav

Kommuner, a-kasser og anden aktør skal fremover måles på, om de får borgerne i arbejde eller uddannelse og i mindre grad på, om de lever op til en række proceskrav.

Færre samtaler

Der skal holdes cirka 500.000 færre samtaler med borgerne.

Krav om jobcentre ophæves

Kommunerne har stadig ansvaret for beskæftigelsesindsatsen, men de kan selv bestemme, om indsatsen skal være forankret i et lokalt jobcenter som en særskilt del af kommunernes forvaltning eller eksempelvis lægges sammen med socialforvaltningen.

Forenkling af målgrupper

Fremover inddeles borgere i fem målgrupper mod hidtil 13. Indsatserne forenkles – ressourceforløb, jobafklaring, revalidering og særlig støtte m.fl. afskaffes. Socialrådgiverne får større frihed til at tilrettelægge indsatsen.

Sanktioner afskaffes

Ni ud af ti sanktioner mod udsatte borgere afskaffes. Fremover skal sanktioner kun anvendes, når 'tilliden er brudt'. På baggrund af en socialfaglig vurdering skal der foretages en afvejning af, om en sanktion er det rette redskab til at understøtte borgerens deltagelse.

Udsatte borgere

Borgere, der har andre problemer end ledighed, skal i fremtiden kun møde op til én samtale hos kommunen inden for de første seks måneder.

En gang om året skal kommunen vurdere, om borgeren får den rette hjælp for at sikre, at der er fremdrift i borgerens sag, og at ingen borger bliver glemt.

Der indføres en jobpræmie til kommunerne, som skal give kommunerne et øget incitament til at investere i indsatsen for at få udsatte borgere i ordinær beskæftigelse.

Borgere tæt på arbejdsmarkedet

Det skal være muligt for kommuner og a-kasser at undtage borgere, der "kan selv" fra samtaler og tilbud. Det vurderes at omfatte hver fjerde.

Øvrige dagpengemodtagere og jobparate ledige skal deltage i minimum fire samtaler og ét aktivitetstilbud inden for de første seks måneder.

Sygemeldte

En sygemeldt fra beskæftigelse, som ventes retur til job inden 26 uger, skal som udgangspunkt hverken til samtale eller opfølgning i kommunen. Gruppen forventes at udgøre 70.000 borgere.

Besparelser

I 2023 blev der brugt 11,7 mia. kr. på beskæftigelsesindsatsen. Partierne bag aftalen vil spare 2,6 mia. kr. i 2030 og 2,7 mia. kr. varigt.

Kilder: 'Aftale om reform af beskæftigelsesindsatsen – mere værdighed, større frihed og færre regler'. og socialraadgiverne.dk

→ DS advarer borgmestre:

Besparelser kan blive en **dyr omvej**

Før sommerferien sendte Dansk Socialrådgiverforenings politiske ledelse et brev til samtlige borgmestre i landet. Her opfordrede de kommunalpolitikere til at gå i dialog med socialrådgivernes tillidsvalgte.

Af Susan Paulsen

DET ER VORES HÅB, at I vil bruge frisættelsen til at give plads til medarbejdernes faglighed – og investere i at få de mest udsatte ledige i arbejde, som man tidligere har gjort med succes i kommuner som Hjørring og Aabenraa. Sådan skriver Dansk Socialrådgiverforenings fem politikere i brevet til landets borgmestre. De tilbyder samtidig at komme på besøg i kommunerne for at give konkrete råd til implementeringen – og opfordrer også til en tæt dialog med socialrådgivernes tillidsvalgte.

Interessen har været stor – flere borgmestre har meldt tilbage, at de gerne vil mødes. DS' regionsforkvinde Mie Vode Moll har allerede besøgt et par borgmestre og ser frem til flere møder – også med ledere af jobcentre, beskæftigelsesudvalg og kommunalpolitikere. Her vil hun især opfordre til at have øje for konsekvenserne af besparelser på beskæftigelsesindsatsen.

”

BDO-rapporten understreger, at det langt fra er risikofrit at spare på beskæftigelsesindsatsen.

Mie Vode Moll, regionsforkvinde i DS



– Jeg håber, at politikerne i en kommune som Aabenraa, der har så gode erfaringer med deres investeringsstrategi på beskæftigelsesområdet, vælger at fortsætte ad den vej. Og at andre følger trop. Der er mange eksempler på, at det kan betale sig at investere i beskæftigelsesindsatsen.

HOTLINE OG VIDEN om reform

- Dansk Socialrådgiverforening (DS) arbejder intensivt for at påvirke beskæftigelsesreformen – gennem dialog med politikere, alliancer med andre aktører og aktiv deltagelse i den offentlige debat.
- DS har igen og igen advaret partierne mod de voldsomme besparelser, der mange steder vil betyde færre kolleger og færre ressourcer til at skabe den forskel for borgerne, som socialrådgiverne brænder for.
- De store forandringer kan skabe utryghed. Derfor har DS oprettet en hotline og et videnssite med svar på de spørgsmål, mange socialrådgivere står med netop nu. Her kan du også følge med i, hvilke medier og debatter DS' politikere og medlemmer deltager i. Besøg sitet: socialraadgiverne.dk/beskaeftigelsesreform-2025-2
Hvis du har spørgsmål, kan du også kontakte din tillidsrepræsentant eller ringe til DS' hotline på 70 80 56 67.

Klart advarselssignal

Mie Vode Moll henviser blandt andet til en BDO-rapport, hvor Nordfyns Kommune har fået beregnet reformens konsekvenser for økonomien.

– Det er værd at lytte til, at rapporten understreger, at det langt fra er risikofrit at spare på beskæftigelsesindsatsen. Der henvises til erfaringer fra andre kommuner, hvor store nedskæringer har haft vidtrækkende konsekvenser. Kommunerne har oplevet stigende udgifter til både forsørgelse og sociale indsatser – og har været nødt til at geninvestere for at genvinde den økonomiske styring. I rapporten kaldes det ”et klart advarselssignal”, som bør indgå i vurderingen af reformens implementering, fortæller hun.

Undersøgelse:
SOCIALRÅDGIVERE
frygter, at flere
BORGERE BLIVER
OVERLADT
til sig selv

Mere end 1000 socialrådgivere på beskæftigelsesområdet har i marts besvaret en rundspørge fra Dansk Socialrådgiverforening om regeringens planer om at spare på beskæftigelsesindsatsen.



7 ud af 10 mener, at færre vil komme i arbejde.



9 ud af 10 mener, at borgerne vil blive ramt negativt.



9 ud af 10 mener, at flere borgere vil blive overladt til sig selv.



8 ud af 10 mener, at det vil tage længere tid at afklare borgerne.

Kilde: Dansk Socialrådgiverforenings vilkårsundersøgelse, 2025



3 SKARPE

”Det er ikke en frihed til at gøre ingenting eller give op”

Vi har bedt beskæftigelsesordfører
Jens Joel (S) om at svare på tre spørgsmål
om beskæftigelsesreformen.

Af Nora Kanafani

Hvordan vil du sikre, at borgere med komplekse problemer ikke bliver tabt som en konsekvens af beskæftigelsesreformen?

– Reformen handler først og fremmest om at sikre større frihed til faglighed. At socialrådgiverne skal have frihed til at tage udgangspunkt i den enkelte borger og ikke i centralt fastsatte regler, som skal trækkes ned over alle ledige, uanset hvilke problemer de i øvrigt slås med.

– Der, hvor vi har gode erfaringer, er netop, når kommuner og medarbejdere har lavet håndholdte eller tværfaglige indsatser ’ved siden af’ de centralt fastsatte krav. Det handler om at sikre, at vi bruger pengene de rigtige steder, hvis vi skal hjælpe ikke mindst de mest udsatte.

Syv ud af ti socialrådgivere vurderer, at reformen vil få færre i arbejde. Hvad er din kommentar til det?

– Vi er gode til at få ledige tæt på arbejdsmarkedet i arbejde. Det skal vi selvfølgelig holde fast i. Men hvis vi skal have dem, der er længere væk og kæmper med andre problemer end ledighed, så tror jeg, vi er nødt til at have respekt for, at det kræver frihed til at organisere indsatsen i forhold til den enkelte borger. Man kan undlade at sanktionere, hvis man kan se, at det vil gøre tingene værre. At man kan give et tilbud, som kan bygge op, fremfor at tvinge borgeren til noget, der giver endnu et nederlag, blot fordi det er et lovkrav.

Regeringen har givet kommunerne mulighed for at prioritere indsatsen lokalt. Men med de store sparekrav er det så reelt kommunal frihed, eller et politisk ansvar, der bliver skubbet videre?

– Friheden skal bruges til at tilpasse indsatsen til de borgere, der skal hjælpes. Det er ikke en frihed til at gøre ingenting eller give op, og det er selvfølgelig vores forventning, at kommunerne løfter deres ansvar.

– Men det handler også om at sikre, at kommunerne bliver belønnet økonomisk for at gøre det, der skal til for at få borgerne i arbejde. Også dem, der har været ledige i en længere periode. Det handler ikke om at skubbe ansvaret videre, men om at beslutningerne træffes der, hvor ansvaret for indsatsen ligger.



5 STEMME FRA PRAKSIS OM FRIHED, FAGLIGHED OG FYRINGER

Vi har spurgt fem fællestillsrepræsentanter om, hvad de er bekymret for, hvad de ser af muligheder i den nye reform, og hvordan de går i dialog med ledelse og politikere.

Af Cathrine Bruhn Bangild
Foto: Michael Drost-Hansen
og Palle Peter Skov

Svært at udvikle og afvikle på samme tid

Ann Chalotte Havndrup Johansen,
fællestillsrepræsentant, Nordfyns Kommune

– Lige nu er der en fornemmelse af, at vi skal udvikle, samtidig med at vi afvikler, og det er sindssygt svært. Hos os skal der spares 12 millioner kroner. Det svarer til 28 procent af vores ressourcer, og ledelsen har meldt ud, at afskedigelsesprocessen begynder til november. Vi håber, at det meste kan findes ved naturlig afgang, men ledelsen har sagt, at der vil ske afskedigelser uanset hvad.

– Det er meget svært at tænke innovativt og gøre sig de store forkromede tanker, når

man samtidig ikke ved, om man selv bliver en del af det. Det er ikke, fordi folk ikke vil, men præmissen er svær.

– Der er helt sikkert gode takter i reformen. Jeg kan godt lide, at der lægges op til, at indsatsen skal være mere individuelt tilrettelagt. Men jeg hører, at ledelsen overvejer at holde møder med borgerne som gruppeforløb – og det bekymrer mig. Men pt. ved vi ikke, om det kommer til at ske.



Forhåbentlig er fantasien værre end virkeligheden

Tania Larsen Kvist,
fællestillsrepræsentant,
Aalborg Kommune

– Stemningen er urolig, men det skyldes forhåbentlig, at fantasien er værre end virkeligheden. Jeg tror, at det vil hjælpe, at få sat tal på, hvor mange der skal afskediges, for så har man noget håndgribeligt at forholde sig til. Ledelsen er realistisk nok til at vide, at vi ikke kan drifte som normalt, hvis vi bliver færre, men de er nødt til at tage ansvar for prioriteringen, og det har de ikke været superskarpe på.

– Jeg kan se et potentiale i reformen,

men det kræver, at ledelsen og politikerne dropper kontrollen, investerer i beskæftigelsesindsatsen og sikrer os de rette rammer. At de stoler på vores faglighed, og at vi får kompetencerne til langt nemmere at bevilge forløb og fleksjob.

– Men jeg kan frygte, at det bliver et politisk tovtrækkeri, når der skal laves budgetter. I Aalborg skal vi spare 93 millioner kroner, og vi bliver allerede nu bedt om at kigge på, om vi for eksempel skal lade være med at slå et vikariat op, når en medarbejder går på barsel. Så mine kolleger i jobcentre løber alt for stærkt. Jeg er bange for, at det kun bliver værre.



Politisk usikkerhed bekymrer

Sarah Henneberg,
fællestillidsrepræsentant,
Esbjerg Kommune

– Her går socialrådgivernes største bekymring på borgerne, og om der kommer så store ændringer, at det går ud over den kvalitet, vi kan tilbyde dem. Ellers er der rimelig meget ro på.

– I Esbjerg har vi god erfaring med at arbejde på en alternativ måde, hvor vi tænker ud af boksen. Vi prioriterer at lave indsatser med udgangspunkt i borgerens ønsker og ideer, og det lægger reformen i den grad op til, at vi kan fortsætte med.

– Den måde at arbejde på forudsætter en ledelse, der ser muligheder frem for begrænsninger. Derfor er det kommunalvalget og den politiske usikkerhed, der bekymrer mig mest. Jeg er bange for, at der kommer nogle politikere, som vil noget helt andet.

– Vi er 500 ansatte på beskæftigelsesområdet i Esbjerg, og der skal afskediges 100. Vi har en meget lydhør ledelse, som forstår, at det kan være en svær proces at være i, så de sørger for jævnligt at orientere os og sende hilsener. Det giver tryghed og anerkendelse.

Håber på mere menneske og mindre system

Ida Louise Jervidalo,
fællestillidsrepræsentant, Aarhus Kommune

– Der er forbløffende ro på linjerne hos os, og reformen er ikke det første, jeg bliver spurgt til, når vi møder hinanden på gangene. Vi er i gang med en proces, hvor vi prøver at geare os til fremtidens beskæftigelsesindsats og finde ud af, hvad vi skal veksle reformens frisættelse af faglighed til. Og her er vi tillidsfolk inviteret med.

– Til gengæld er jeg ikke overbevist om, at der er politisk vilje til fortsat at investere i beskæftigelsesindsatsen. I Aarhus skal vi spare 44 millioner kroner i 2026 stigende til 145 millioner i 2030. Jeg kan godt være bekymret for, at der fra politisk side primært er fokus på at få besparelserne igen-

nem. Derfor forsøger vi at udnytte hver en lille sprække for at fortælle den gode historie om, hvordan vi skaber værdi – både i et borger- og et samfundsperspektiv.

– Til gengæld oplever jeg, at der både fra medarbejder, ledelse og direktion er samme interesse for at styrke området, og at vi lægger så højt et ambitionsniveau som overhovedet muligt. Reformen lægger op til, at vi kan komme til at se meget mere menneske og meget mindre system. Det håber jeg, at vi kan realisere.



Frygter at få endnu mere travlt

Rikke Troelsen,
fællestillidsrepræsentant,
Københavns Kommune

– Det fylder hos os, at vi kommer til at sige farvel til nogle kolleger, for København er en af de kommuner, hvor der skal spares mest. Reformen taler meget ind i socialrådgivernes faglighed. Den lægger op til, at der skal arbejdes mere socialfagligt og helhedsorienteret, og samtidig er vi ikke mange socialrådgivere i Jobcenter København, så jeg fortæller faktisk medlemmerne, at jeg ikke er så bekymret for afskedigelser.

– Til gengæld er folk rigtig bange for at få endnu mere travlt. De er bange for ikke at kunne følge med og hjælpe borgerne ordentligt.

– Vores direktion er ret god til at give os en melding, også selv om der ikke sker så meget nyt. Det kan man også have brug for at vide. Vi har en enhed, der står for alt i forbindelse med reformen, og lige nu arbejder min fællestillidsrepræsentant-kollega Laura Pode og jeg på, at der kommer en form for medarbejderindflydelse. Og så arbejder vi også på at kunne inspirere vores lokalpolitikere via kaffemøder og debatindlæg.



REFLEKSIONER OVER NY FAGLIGHED, ETIK OG DØMMEKRAFT

Vesthimmerlands Kommune er blandt de første, der har taget hul på frisættelsen i beskæftigelsesindsatsen – og det stiller nye krav til både medarbejdernes faglighed og ledelsen, fremhæver arbejdsmarkedschef og forsker. DS opfordrer kommunerne til at investere i faglighed.

Af Susan Paulsen

VESTHIMMERLANDS Kommune har vendt beskæftigelsesindsatsen på hovedet, arbejdet sig væk fra regelstyring og rigide proceskrav og har taget forskud på frisættelsen, som med beskæftigelsesreformen nu er på vej til hele landet.

– Det handler om en kulturforandring og en ny beskæftigelsesfaglighed, som stiller nye krav til både medarbejdere og ledere. Vi skal generelt tage frisættelsen alvorligt. Den giver os mulighed for at fokusere på resultater frem for proceskrav, og det synes jeg er værdifuldt.

Sådan lyder det fra Lone Lollesgaard, som er uddannelses- og arbejdsmarkedschef i Vesthimmerlands Kommune. Hun taler af erfaring, da kommunen siden 2016 har været med i det nordjyske frikommuneforsøg på beskæftigelsesområdet, hvor de har haft mulighed for at blive fritaget for blandt andet lovgivning om form, indhold og kadence af borgersamtaler.

– Tidligere skulle samtaler holdes på bestemte tidspunkter og på bestemte måder for at tælle med. Al den telefoniske

kontakt og mailudveksling, som vi havde med borgerne, talte jo ikke med i det her samtaleræs.

– Det betød, at vi holdt samtaler med borgere, selv når der ikke var noget at tale om. For eksempel hvis en sygedagpengemodtager skal til opfølgning på sygehuset i næste uge, så er det den her uge, vi skal tale sammen, selv om vi ikke har noget at tale om.

– Det giver langt mere mening, at borgeren og rådgiveren i fællesskab aftaler både tidspunkt, indhold og form – om det skal være fysisk, over telefon, video eller måske sammen med en virksomhedskonsulent.

Relation og kommunikation

En vigtig drivkraft i omlægningen har været samarbejdet med forskningsprojektet CUBB, hvor socialrådgiverne har fået konkrete værktøjer til at styrke relationen og kommunikationen med borgerne. For eksempel bevidsthed om magtbalancer kan styrke dialogen.

– Vores medarbejdere er blevet trænet i at føre meningsfulde samtaler. Hvad

sker der i samtalen? Hvordan bruger man pauser, hvordan lytter man efter arbejdsmarketsperspektiver hos en borger langt fra arbejdsmarkedet? Det er et helt nyt fagligt sprog, vi er i gang med at udvikle, siger Lone Lollesgaard.

Det socialfaglige skøn

I Vesthimmerlands Kommune kalder de det som nævnt ”en ny beskæftigelsesfaglighed”. En tilgang, der kræver, at socialrådgiverne bringer deres faglige skøn i spil og træffer selvstændige beslutninger – uden altid at kunne pege på en specifik paragraf.

– Vi har i mange år været underlagt en meget detaljeret lovgivning, der har indskrænket det socialfaglige skøn. Nu skal medarbejderne i højere grad stå på en faglig platform og vurdere sammen med borgeren: Hvad er det rigtige at gøre her? Det er nyt – og det er svært for nogle, siger Lone Lollesgaard.

– Vi skal skabe rum for faglig refleksion og understøtte den enkelte medarbejders faglige skøn. Det er en helt anden ledelsesopgave, end vi tidligere har været vant til, pointerer Lone Lollesgaard.

Faglighed i beskæftigelsesindsatsen

Vesthimmerland deltager sammen med en række andre kommuner i projektet 'Faglighed i beskæftigelsesindsatsen' under 'Fremfærd Borger'. Projektet skal styrke medarbejdernes faglighed i tråd med beskæftigelsesreformen og gennemføres i samarbejde mellem KL, HK Kommunal og Dansk Socialrådgiverforening.

Læs mere på vpt.dk

Men midt i frisættelsen står kommunerne også over for en massiv besparelse. Og det kommer ifølge Lone Lollesgaard også til at kunne mærkes i Vesthimmerland Kommune.

– Vi kommer ikke til at undgå afskedigelser. Vi står over for et stort analysearbejde, hvor vi skal finde ud af, hvilke indsatser der skal bevares, nedprioriteres eller omlægges.

Forsker: Faglighed på tre ben

Vi har også bedt Tanja Dall, som er tilknyttet forskningsprojektet CUBB, om at sætte nogle ord på de nye krav til socialfagligheden set i lyset af beskæftigelsesreformen. Hun opfordrer til, at den frihed, som reformen giver, også vil blive brugt til at styrke det faglige fællesskab og skabe nytænkning – og ikke kun til at effektivisere.

– Jeg håber, at man også vil udnytte muligheden for at få prioriteret nogle åndehuller for at styrke den faglige indsats, så vi trods alt kommer til at lykkes med en socialfaglig indsats.

Tanja Dall er lektor på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, Aalborg Universitet og er selv uddannet socialrådgiver. Via CUBB-projektet er hun tæt på praksis.

– Det er fagligt krævende at arbejde i et krydsfelt med nogle ofte meget udsatte borgere i en beskæftigelsespolitik, som har sine egne logikker, der ikke altid orienterer sig mod de mest udsatte ledige, og så et arbejdsmarked, som også har sine behov og hensyn. Det kræver en høj grad af evne til at lave faglige, helhedsorienterede vurderinger fra sag til sag og fra gang til gang.

En faglighed, som ifølge Tanja Dall lidt forenklet sagt står på tre ben: Viden, etik og dømmekraft. Hun pointerer, at med reformens større frihedsgrader og samtidig færre ressourcer bliver faglige vurderinger endnu vigtigere:

– Det bliver virkelig afgørende, at man står fagligt stærkt for at sikre, at også nog-



Det bliver afgørende, at man står fagligt stærkt for at sikre, at også nogle af de mest udsatte borgere stadig får en støtte.

Tanja Dall, lektor på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

le af de mest udsatte borgere, som måske ikke er dem, der er allermost insisterende på at få en indsats, stadig får en støtte.

'Tilknytning til et fag'

Tanja Dall fremhæver den kollegiale refleksion som afgørende for at skabe viden og udvikling i den nye beskæftigelsesindsats:

– Det handler om den fælles refleksion, hvor vi er gode til at diskutere med hinanden og dele vores viden: Hvordan er det, vi skal forstå det, der foregår her? Hvad har du af gode erfaringer, hvad kan jeg trække på i det, og hvilke udfordringer er der, så vi ikke kommer til at gøre det, vi plejer, når vi med 100 procents sikkerhed får enormt travlt og skal løbe endnu hurtigere, siger Tanja Dall og uddyber:

– For mig er faglighed ikke noget individuelt – det er ikke noget, jeg har som enkeltperson, som alene handler om, at jeg tænker mig godt om. En faglighed handler lige præcis om en tilknytning til et fag. Det er en fælles viden, vi har. Det er fælles etiske principper og en fælleshed i den måde, vi gør tingene på i forhold til vurderinger og udførelse.

Hun peger ligesom Lone Lollesgaard på, at ledelsen spiller en afgørende rolle i forhold til at fastholde og skabe et rum til refleksion. Ikke mindst når travlhed og besparelser truer med at skubbe den faglige samtale i baggrunden.

– Det er det her med at investere i socialfagligheden. Ledelsen skal ikke alene

sikre tid og struktur til faglig dialog – for eksempel via møder og supervision – men også understøtte en kultur præget af psykologisk tryghed, hvor kolleger kan dele erfaringer uden frygt for at blive dømt. At vi er trygge i, at jeg kan godt invitere min kollega til at sidde med i en borgersamtale og give mig feedback.

DS: Invester i faglighed

Signe Færch, forkvinde for Dansk Socialrådgiverforening, er helt enig i, at beskæftigelsesreformen stiller større krav til socialrådgiverne.

– Med færre regler og mere lokalt råderum øges kravene til medarbejdernes evne til at inddrage borgerne, koordinere på tværs og træffe faglige, skønsbase-rede vurderinger. Socialrådgiverne er gennem deres uddannelse godt rustet til denne opgave. Men det kræver de rette rammer – herunder tid og mulighed for refleksion og supervision – for at vedligeholde og udvikle sin faglighed, siger hun.

– Når reformen nu skal implementeres i virkeligheden, kræver de færre ressourcer på beskæftigelsesområdet både nytænkning og en styrket indsats med socialfaglige kompetencer. Regeringen lægger op til store besparelser, men det udelukker ikke, at kommunerne stadig kan vælge at investere i socialfaglighed og helhedsorienteret indsats til udsatte ledige, lyder det fra socialrådgivernes forkvinde.



Signe Færch

Forkvinde for Dansk
Socialrådgiverforening

Marie Vithen

Næstforkvinde for Dansk
Socialrådgiverforening

NEJ TAK TIL FLERE ARBEJDSOPGAVER UDEN OPNORMERINGER!

VI ELSKER vores fag. Men vi bliver syge af det. Årets vilkårsundersøgelse slår det fast med syvtommersøm: Arbejdspresset blandt offentligt ansatte socialrådgivere er alt for højt – og det har alvorlige konsekvenser.

procent svarer, at jeres arbejde "hele tiden" eller "ofte" er følelsesmæssigt krævende. Vi brænder for vores arbejde, men vi risikerer i alt for høj grad at blive syge af det.

Som faggruppe står vi med et stort ansvar. Vi møder mennesker i sårbare livssituationer, og vi ønsker at hjælpe, støtte og rådgive med høj

” Over 60 procent er gået syge på arbejde det seneste år, og 18 procent forventer at blive sygemeldt med stress i løbet af deres arbejdsliv.

75 procent af jer fortæller, at I har fået flere opgaver det seneste år, men 60 procent er ikke blevet tilsvarende opnormeret. Over en tredjedel arbejder hele tiden eller ofte over, og mere end hver fjerde oplever, at arbejdspresset går ud over borgerne. Sådan er virkeligheden for socialrådgiverne anno 2025.

Særligt alarmerende er det, at over 60 procent det seneste år er gået syge på arbejde, og at 18 procent forventer at blive sygemeldt med stress i løbet af deres arbejdsliv. Arbejdspresset suppleres af dårlig psykisk trivsel, søvnløshed og oplevelsen af utilstrækkelighed. Dét lagt oveni, at mange af jer har en jobfunktion, der i sig selv tærer på følelserne. Over 65

faglig kvalitet. Men det kræver tid, stabilitet og ordentlige rammer. Når arbejdsvilkårene ikke følger med opgaverne, går det ud over både os og dem, vi er her for.

Derfor skal vi have politisk handling: Opnormeringer, lokale sagslofter, tid til forbedring og adgang til supervision. Ikke bare ord, men reelle forbedringer i hverdagen.

Vi er stolte af vores fag. Og vilkårsundersøgelsen viser, at langt de fleste af os oplever, at vi gør en forskel i vores arbejde. Men vi har brug for luft, hvis vi skal blive ved med at gøre en forskel. Tallene taler deres tydelige sprog. Nu er det tid til at handle.



Men når tid og ressourcer er knappe, frygter vi, at borgerne ender med standardiseret aktivering og meningsløse nyttejobs, som blot skaber frustrationer og afmagt. I praksis risikerer arbejdspligten derfor at forværre mistrivsel og fastholde mennesker i arbejdsløshed. Det er hverken effektiv socialpolitik eller en god beskæftigelsesindsats."

Ti tillidsvalgte socialrådgivere på beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune, i debatindlægget "Lave ydelser og arbejdspligt virker ikke på ledige, der er langt fra arbejdsmarkedet" på social-monitor.dk, 9. juli



Når universitetsoptaget reduceres med blot ti procent, rammes især unge fra ikke-akademiske hjem. Mekanismen er brutal i sin enkelthed: Unge fra ressourcestærke hjem klarer sig konsekvent bedre i gymnasiet, og når adgangskravene skærpes, bliver det de svageste – ikke de dumme – men de mindst privilegerede – der falder fra.

Dag Lehmann Andersen, socialrådgiver, masterstuderende, i debatindlægget "Universitetsreformen lukker døren for de mindst privilegerede. Vores sociale mobilitet er under pres" på [Altinet](https://altinet.dk), dk/uddannelse, 14. august



Vi skal ikke blot gribe, men hjælpe mennesker til at rejse sig, når de falder, og støtte deres muligheder for at udvikle funktionsevnen. Derfor må vi ikke kun tænke i sikkerhedsnet. Der er brug for, at vi tænker i trampoliner. Det kræver modet til at investere i helhed, relationer og faglighed. Det kræver, at vi ser mennesker som mere end deres CV og diagnosekode.

Katrine Schilling Andersen, Bodil Kaalund Bruun, Jane Bach Kirkegård og Kenneth Kibsgård, Region Midtjylland, i kronikken "Har beskæftigelsesreformen glemt rehabiliteringen" på nb-beskaeftigelse.dk, 19. august



Hvor ville det være fantastisk, hvis det kunne blive en realitet med en fast tilknyttet socialrådgiver på alle skoler og dagtilbud. Det ville gøre så meget godt for børn og unges trivsel, at man arbejder mere forebyggende og kan slukke nogle af "ildebrandene" ude i marken. Jeg er også overbevist om, at det ville spare regeringen penge at satse på det forebyggende, så man mindsker brugen af længerevarende, dyre foranstaltninger. Jeg hepper herfra!

Christina Thøgersen, socialrådgiver, om socialrådgivernes ønsker til finansloven på [DS' Facebook-side](https://ds.facebook.com), 26. august

**Mie Vode Moll**

Forkvinde, Region Syd

**Rasmus Balslev**

Formand, Region Øst

**Trine Quist**

Formand, Region Nord

**Mette Louise Brix****Karina Rohr Sørensen**

Leder, Den Sociale Døgnvagt, Københavns Kommune

**Lone Engels****Louise Marie Friis**

ET FÆLLES NØDRÅB FRA JER

OVER 5.000 socialrådgivere har deltaget i Dansk Socialrådgiverforenings vilkårsundersøgelse – og jeres tilbagemeldinger har gjort en forskel. Tallene taler deres eget tydelige sprog: Arbejdspresset er alt for højt, og mange af jer oplever, at det går ud over både borgerne og jer selv.

Særligt har tallene på børne- og ungeområdet vakt opmærksomhed. DR har grundigt dækket, hvordan flertallet af socialrådgivere ikke kan leve op til barnets lov, fordi rammerne ganske enkelt ikke er til stede. Og politisk er der også blevet lyttet: Der er nu stillet spørgsmål i Folketinget til børne- og undervisningsministeren om, hvordan regeringen vil sikre, at loven ikke bare bliver fine ord – men også kan føres ud i livet.

Det er et vigtigt skridt. For vi ved jo godt, at problemerne ikke skyldes socialrådgivernes manglende vilje eller evner – men alt for ofte manglende personale og tid. Når 75 procent oplever, at opgaverne er vokset, men kun 17 procent er blevet opnormeret, siger det sig selv, at noget ikke hænger sammen.

Her i regionen lykkedes det i juni at få en opnormering i Familieafdelingen i Faaborg-Midtfyn Kommune på fem og et halvt årsværk

grundet for høje sagstal. Både før og efter sommerferien følger vi Familieafdelingen i Fredericia Kommune tæt, da der også her er brug for en forandring af arbejdsvilkår. Men der var kommuner før dem, som havde de samme udfordringer. Og desværre kommer der nok også nye til lige om lidt. Det må og skal vi



Det næste skridt er at fastholde presset politisk – både lokalt og nationalt.

gøre op med.

Heldigvis er vi allerede i gang. Det næste skridt er at fastholde presset politisk – både lokalt og nationalt. For der er brug for flere ressourcer, færre sager pr. rådgiver og bedre rammer for at kunne bruge vores faglighed optimalt.

Vilkårsundersøgelsen er ikke bare en temperaturmåling. Det er et fælles nødråb fra jer, der står med opgaven. Og det skal ikke bare høres – det skal tages alvorligt og handles på! Det er også det budskab, du kan læse i vores næstforkvindes leder andetsteds i bladet.

Har vi råd til at øge fattigdommen?

Uanset hvilket problem man står med, bliver det værre, når ressourcerne er knappe. Sygdom, misbrug, arbejdsløshed, vold, social kontrol eller andre former for udsathed rammer hårdere, hvis man samtidig lever i fattigdom. Fattigdom stresser. Den gør det sværere at planlægge, handle og håndtere store som små problemer – ganske enkelt fordi det konstante mentale pres efterlader meget lidt overskud.

Vi ved meget om, hvad det koster at vokse op i fattigdom – og om de langvarige konsekvenser for helbred, netværk og livsmuligheder. Vi ved, at når økonomien er presset, øges konflikterne i familien, og dermed også risikoen for både fysisk og psykisk vold. Og vi ved også, at en stram økonomi forstærker den sociale isolation.

Faktisk ved vi så meget om fattigdom, at det er utroligt, at vi som et rigt samfund synes, at vi har råd til fattigdom. Og endnu mere ubegribeligt er det, at politikerne med åbne øjne vælger at øge fattigdommen for nogle af de grupper, der i forvejen er hårdest ramt. Kontanthjælpsreformen kan for mange virke som noget, der ikke kommer dem ved. Men den berører os alle, fordi de reducerede satser vil sænke livskvaliteten for mennesker, vi som samfund burde passe på.

For os som faggruppe er kontanthjælpsreformen en af den slags snubletråde, der vil gøre det markant sværere at lave godt socialt arbejde – uanset hvor vi er ansat. Hvad nytter vores fine metoder, de godt tænkte indsatser og alle vores talenter, hvis borgerne står på gaden, fordi huslejen blev for høj? Dansk Socialrådgiverforening har sammen med andre gode kræfter advaret om, at det er en reform med uhyggelige konsekvenser. Vi må love hinanden at blive ved med at kaste lys på konsekvenserne – og insistere på, at vi har langt bedre råd til velfærd end til at lade folk leve i fattigdom. ♦

Toke Bendix' beslutning efter stress-sygemelding

”Jeg nægter at være en del af en kultur, hvor det er normalt at gå ned med stress”

Da socialrådgiver **Toke Bendix Lobbens** begyndte at arbejde om natten og trak sig fra familien, så han det som **ansvarlighed** – ikke en **advarsel** om stress. Først da lægen greb ind, stoppede han op. I dag er han tilbage i job med nye grænser og en opfordring til at tale åbent om **stress i faget**.



Dansk Socialrådgiverforenings vilkårsundersøgelse viser, at cirka hver tredje socialrådgiver har følt sig stresset inden for de seneste to uger. Næsten 20 procent har været sygemeldt på grund af arbejdet. Over 60 procent er mødt på arbejde, selv om de var syge, og 18 procent forventer at blive sygemeldt med stress i løbet af deres arbejdsliv..



Jeg stod ikke længere og hængte ud ved kaffeautomaten, og de små snakke med kollegerne prioriterede jeg ikke. Jeg sad mere og mere med snuden i en skærm og troede, at jeg fik lavet

en hel masse – uden at jeg egentlig fik lavet ret meget.

Mens socialrådgiver Toke Bendix Lobbens begyndte at isolere sig på sit kontor, voksede bunken af opgaver på skrivebordet.

– Jeg følte, at jeg havde fuldstændig styr på det. Men set i bakspejlet brugte jeg mere tid på at tage mig sammen, så selv de små opgaver, virkede enorme.

Vi møder socialrådgiver Toke Bendix Lobbens på Institut for Blinde og Svagsynede (IBOS) i København – et halvt år efter, at han er vendt tilbage til sit job

Af Susan Paulsen
Foto: Lisbeth Holten

efter fem måneders sygemelding på grund af stress.

Han har arbejdet på instituttet i seks år. Som udførende socialrådgiver uden myndighedsansvar rådgiver Toke Bendix Lobbens myndighedssagsbehandlere i hele landet om borgere med synshandicap.

– Man kan sige, at jeg spiller dem gode. Meget af mit arbejde handler også om at støtte unge i deres synsrehabilitering og afklaring i forhold til uddannelse, job og eventuel integration og at hjælpe dem med at navigere i et komplekst system, siger han og fortsætter:

– Et aktuelt eksempel er en ung mand, der oprindeligt blev vurderet til at have en lav IQ på baggrund af en visuelt baseret neuropsykologisk udredning. Ved en ny udredning, der tog højde for hans synssnævnelse, viste det sig, at han ligger inden for norma-

lområdet. Han er både syns- og hørehæmmet og har behov for korrekt kompenserende hjælpemidler. Jeg støtter ham i forhold til jobcenter, opholdstilladelse og med at finde et botilbud med henblik på at komme i egen bolig på sigt.

Arbejdet fulgte med hjem

På instituttet bor 33 borgere med nedsat syn i kortere eller længere perioder for at lære at håndtere deres synshandicap. Stedet er indrettet med værksteder, klaver og en sansehøve, som der er udsigt til fra Tokes kontor.

Langs gangene hænger tredimensionelle kunstværker: To overdimensionerede blyanter, kunstgræs med en lilla blomst, en stor samling nøgler. Værkerne symboliserer lokalernes funktion, og uden for Tokes kontor hænger et udskåret paragraftegn i træ.

– Det er både dekorativt og funktionelt. Borgerne med synshandicap kan orientere sig ved at føle sig frem, forklarer Toke Bendix Lobbens.

Op til sin sygemelding arbejdede han om aftenen. Om natten. Og i weekenderne. Samtidig forsøgte han at være en nærværende far og partner – men følte, at han svigtede begge steder.

– Jeg begyndte at tage flere hjemmearbejdsdage for at prøve at komme til bunds i opgaverne. Jeg arbejdede om aftenen – og nogle gange om natten, for når jeg alligevel ikke kunne sove, kunne jeg lige så godt arbejde med nogle sager.

En skygge af sig selv

Der var ingen, der sagde noget. Og da hans kone bemærkede, at noget var galt, slog han det hen.

– Jeg troede bare, jeg skulle trykke lidt hårdere på speederen. Min kone trak sig, og det gjorde børnene også. Ikke med ord, men med blikke, stilhed og afstand. Jeg var hjemme fysisk, men jeg sad mest og



→ gloede ned i min telefon. Jeg blev en skygge af den far, jeg gerne ville være.

Op til sommerferien sidste år pressede konen på, og Toke kontaktede sin læge. Lægen foreslog, at Toke skulle melde sig syg. Men Toke ville lige afslutte bunken af opgaver først – og så havde han jo sommerferie, hvor han kunne få slappet af. Lægen ville dog gerne se ham igen allerede ugen efter.

Besøget hos lægen satte en masse tanker i gang.

– Jeg har jo ikke fået børn for ikke at være sammen med dem. Det var et brændende ønske at få dem – og så sidder man der med telefonen og har intet overskud efter arbejde. Det gik op for mig, at sådan et liv ville jeg ikke have.

– Jeg sagde nej til en sygemelding i første omgang, men da jeg kom tilbage en uge senere, kunne jeg mærke: Måske er det nu, jeg skal begynde at lytte. For som min læge sagde: "Du skal ikke bruge din ferie på at være syg. Så nu sygemelder jeg dig med en belastningsreaktion." Her blev han meget firkantet – og det er jeg glad for i dag.

Tårnhøje forventninger

Toke Bendix Lobbens fortæller, at han altid har krævet meget af sig selv og i en periode tog ansvar for rigtig mange opgaver.

– Jeg har altid haft tårnhøje forventninger til min egen arbejdsindsats og til det produkt, vi som højtspecialiseret enhed skal levere. Jeg har påtaget mig flere opgaver, end jeg egentlig skulle – også uden at orientere ledelsen om det. Og jeg har også involveret mig i en række udviklingsprojekter, og på et tidspunkt begyndte balancen at tippe.

Toke Bendix Lobbens oplever også – som mange andre socialrådgivere – at økonomi ofte overskygger de socialfaglige vurderinger.

– Jeg har en borger med både syns- og hørenedsættelse. Kommunen har besluttet at stoppe hans undervisningsforløb og i stedet sende ham i et aktivitets- og samværstilbud – af økonomiske grunde. Sagsbehandleren er ikke enig i beslutningen, men kan ikke gøre noget.

– Kommunens beslutning risikerer at spille både borgerens og samfundets investeringer. Og det skaber stress, fordi det modarbejder formålet med mit arbejde. Det slider ikke bare på engagementet, men også på mig som menneske.

At blive mødt

Inden sygemeldingen havde han ikke fortalt om sin situation til hverken leder eller kolleger.

– Jeg måtte med en klump i halsen ringe og fortælle en af lederne – min egen leder var gået på ferie – at jeg var blevet sygemeldt uden at vide, hvor længe det ville vare.

Allerede dagen efter ringede Københavns Kommunes HR-afdeling med tilbud om psykologsamtaler.

– Jeg siger ja tak, for på det tidspunkt har jeg endnu ikke helt defineret, hvad det egentlig er, der sker med mig. Fra jeg har den første samtale med lægen, til jeg bliver sygemeldt og sidder over for en psykolog, går det hele meget hurtigt. Jeg kan mærke, at noget er galt – at der er noget, jeg vil ændre – og at jeg ikke kan klare det alene.

Han fik først bevilget tre psykologsamtaler – senere udvidet til fem.

– Det hjalp mig med at konkretisere, hvad der havde gjort mig så belastet – og hvor jeg kunne ændre noget.

– Jeg havde nok svært ved at række ud, og fordi det hele gik så hurtigt og lå lige op til en ferie, var det en lettelse, at jeg kunne få akut hjælp fra en psykolog. Men det har også betydet meget at mærke den store opbakning fra kolleger og særligt ledelsen.

Stress skal ikke normaliseres

Under sygemeldingen havde han løbende samtaler med sin leder. Kollegerne sendte blomster og beske-der. Der har ikke været ansat en vikar, men ledelsen tog sig af hans opgaver, og jurister fra kommunen hjalp til.

– Mine ledere havde endda ryddet op i min mailboks, så det var overskueligt at vende tilbage. Meget administrativt arbejde er nu flyttet til teamlederne, og det giver mig mere tid til det, der giver mig arbejdsglæde: Kontakten med borgerne.

Toke Bendix Lobbens understreger, at det er vigtigt, at vi ikke bagatelliserer stress – selv om det rammer mange inden for faget.



Pludselig brød jeg bare sammen og begyndte at tude. Jeg stillede kurven og kørte hjem. Stress koster - både menneskeligt og fagligt.



Toke Bendix Lobbens, socialrådgiver





– En kollega spurgte, om det ”bare var den klassiske stress.” Det ramte mig. Det lød som noget forventeligt – et vilkår i faget. Men det skal ikke normaliseres. Det er alvorligt.

Han fortæller om en episode under sygemeldingen, hvor han pludselig fik et sammenbrud.

– Jeg var i supermarkedet og tænkte: Det går da meget godt. Pludselig brød jeg bare sammen og begyndte at tude. Jeg stillede kurven og kørte hjem. Stress koster – både menneskeligt og fagligt.

Psykisk pres

Da Toke Bendix Lobbens kom tilbage på job, valgte han at være åben over for kolleger og ledelse om sit forløb og årsagerne til stress, og han har taget erfaringerne med ind i sin rolle som tillidsrepræsentant.

Han oplever i dag, at der i hans afdeling er en voksende kultur for at tale åbent om belastninger og støtte hinanden.

– Det er vigtigt, at tale højt om stress – ikke at gemme det væk. Jeg har også kolleger, som jeg indimellem kan være bekymret for – især når der opstår spidsbelastninger. Men vi er i gang med en kulturændring, hvor vi taler mere åbent om belastning og stress, siger han.

– Jeg er hurtig til at spørge en kollega, om vi sammen skal gå ind til lederen og tage en snak. Det er langt bedre at tage det i opløbet – for det kan være en lang periode, hvor vi skal undvære en kollega, siger han og fortsætter:

– Vi får tilbud om supervision tre gange pr. halve år – og det er et ufravigeligt krav for os medarbejdere.

Snakken om forebyggelse bringer samtalen videre til endnu et aktuelt tema: Den forhøjede pensionsal-

der. Toke, som er 37 år, tvivler på, at han kan holde til at være i faget, til han bliver 70 år.

– Man taler meget om fysisk nedslidning, men man skal ikke undervurdere det psykiske pres i vores arbejde. Når man dagligt møder mennesker i svære livssituationer, sætter det sig også – måske ikke i kroppen som hos en jord- og betonarbejder, men det slider alligevel.

Computer bliver på jobbet

Hverdagen er stadig travl, men strukturen har ændret sig. Toke Bendix Lobbens starter dagen med en halv time til at danne sig et overblik og håndtere mails – en tid, der er beskyttet mod mødebookinger. Han sørger også for at have luft mellem møderne og undgår de tætpakkede kalendere, der før kunne presse.

Og nu lader han telefon og computer blive på kontoret, når det er fyraften.

– For mig handler det om ikke at gå på kompromis med den, jeg gerne vil være – og først og fremmest vil jeg være familiefar. Socialrådgiverfaget er mit arbejde, men det må ikke fylde derhjemme. Selv små ting som ikke at tage computeren med hjem gør en forskel. Det kunne være fristende lige at tjekke, hvad der venter i morgen, men det har jeg jo sat en halv time af i kalenderen til hver morgen.

Prioriteringsmøder

Han fortæller, at faste møder med afdelingslederen er blevet en vigtig støtte i hverdagen.

– Jeg har fået et tættere samarbejde med min leder, hvor jeg tør sige: ’Det her har jeg svært ved at nå – hvad tænker du om prioriteringen?’ Vi har løbende-samtaler om, hvor vi er, hvad vi når, og hvad vi ikke når. Det handler også om at turde sige: ’Nu har jeg lavet en fejl,’ eller ’Her må vi skrue lidt ned for kvaliteten.’

– Jeg er tilbage på arbejde nu. Men jeg er forandret. Nogle kolleger har bemærket, at jeg virker mere skrap, men det er ikke hensigten. Jeg er bare blevet mere bevidst om, hvad jeg skal bruge min tid på – og hvad jeg ikke skal.

Forandringen er stadig i proces, understreger han.

– Jeg bliver stadig fanget i gamle mønstre – jeg er slet ikke i mål endnu, og det kommer jeg måske aldrig helt. Men jeg er på vej, og heldigvis gør jeg det i tæt samarbejde med min leder.

– Jeg har arbejdet med mig selv. Jeg har genopdaget mine grænser, og jeg over mig i at holde fast i dem. Jeg er blevet bedre til at sige nej. Og jeg har besluttet mig for én ting: Jeg vil ikke være en del af en kultur, hvor det er ”normalt” at gå ned med stress.

SKAB en støttende arbejdspladskultur

- Sæt det kollegiale fællesskab højt – det fungerer som en buffer mod stress.
- Lav normer for god omgangstone.
- Husk at støtte hinanden med praktisk hjælp.
- Hold pauser – og tal med hinanden om det, der fylder – både i jobbet og derhjemme.
- Anerkend den gode indsats.
Ros og værdsættelse er vigtigt, også fra kolleger.

Kilde: socialraadgiverne.dk/stress



EKSPERT **RIKKE HØGSTED**

Hjælp fra en psykolog kan ikke erstatte støtten fra kolleger og leder

Når vi rammes af stress, er det ikke altid, at psykologhjælp er den bedste løsning, påpeger psykolog og organisationskonsulent Rikke Høgsted. I sin nye bog fremhæver hun, at den vigtigste støtte ofte findes i arbejdsfællesskabet. Professionel hjælp er stadig vigtig, men bør supplere – ikke erstatte – en kultur, hvor man taler åbent og støtter hinanden i svære situationer.

Af Henrik Stanek
Foto: Lisbeth Holten

DU UNDREK DIG sikkert, hvis du er sygemeldt og får blomster fra din psykolog. Kommer buketten derimod fra din leder eller dine kollegaer, bliver du formentlig oprigtigt glad over, at de tænker på dig.

Rikke Høgsted bruger sammenligningen til at illustrere forskellen på, at en medarbejder bliver sendt til psykolog, og at der er en kultur på arbejdspladsen, hvor man støtter hinanden – også når det er svært.

– Socialrådgivere bevidner tit mennesker, som har været systematisk uheldige i livet. Det kan være hårdt at bære alene, men ved at dele det med kollegerne får man styrke. Samtidig gør et stærkt fællesskab det muligt at opdage, hvis en på holdet begynder at mistrives, uddyber hun.

Rikke Høgsted er psykolog og stifter af Institut for Belastningspsykologi og er aktuell med "Grundbog i psykisk førstehjælp og krisehåndtering ved akkumuleret og

akut belastning". Her giver hun redskaber til, hvordan arbejdspladser kan styrke beredskab og handlekraft.

– Fællesskabet kan både bruges ved akutte hændelser, og når hverdagens følelsesmæssige krav fører til en sygemelding. Men det bedste er naturligvis at bruge fællesskabet til at forebygge, siger Rikke Høgsted, som i bogen præsenterer en hjælpepyramide.

Nederst finder man hjælp til selvhjælp. Herfra udvides der trin for trin med støtte kollega til kollega, kollegastøtte i gruppe, psykisk førstehjælp og den støttede leder. Først oppe i spidsen står der individuel krisehjælp hos en psykolog.

Kollegaskabet punkterer

Rikke Høgsted ser en tendens til, at arbejdspladser som det allerførste sender medarbejdere med stress og belastningsreaktioner direkte til psykolog. Hun kalder det elevatorfænomenet, når man skynder

sig op i hjælpepyramidens top og 'outsourcer' ansvaret. Det advarer hun imod.

– Når en kollega fjernes fra gruppen, tænker de andre let, at det da er godt, at der bliver taget hånd om vedkommende, for de har selv travlt. Men individualiseringen af problemet punkterer kollegaskabet og kan signalere, at den sygemeldte ikke er robust nok.

Samtidig mister lederen muligheden for at træde i karakter og være der for medarbejderen.

– Lederen får ikke opbygget tillid og tryghed. Desuden risikerer man, at man ikke lærer noget af sygemeldingen. Det bliver til: "Det er hårdt at være socialrådgiver, og når vi falder på skift, må vi hen for at blive repareret." Det er en forrået tilgang, hvor man ikke prøver at forhindre, at det sker igen.

Rikke Høgsted appellerer til, at man giver det psykiske arbejdsmiljø samme status som det fysiske.

– I det fysiske arbejdsmiljø er vi naturligt optagede af, at en ulykke ikke gentager sig, men i det psykiske arbejdsmiljø reduceres løsningen ofte til behandling hos en psykolog, uden at man undersøger, hvad der førte til sammenbruddet, siger Rikke Høgsted.

Sygemeldte med sørgemaske

Mange tror, at alle sygemeldte har brug for fred og ro, men man kan let komme til at føle sig ensom.

– Som kollega kan du spørge, hvordan du kan hjælpe. Så kan den sygemeldte mærke, at du er en del af løsningen. Det kan være, at han eller hun beder om, at du ringer en gang imellem, eller at I mødes til kaffe, og du så lytter til hende, siger Rikke Høgsted.

Nogle holder sig måske tilbage i frygt for at gøre slemt værre. Men det bliver snarere værre, hvis man ikke gør noget.

– Det kan godt være, at du føler dig som en elefant i en glasbutik eller bliver afvist, når du kontakter din kollega. Men det er ikke dig, som er sygemeldt, så det kan du godt klare. Du må trods usikkerheden, for I har brug for hinanden.

Lederen har en vigtig rolle i at vise, at fællesskabet har værdi, og at hun også selv vil hjælpe medarbejderen. Men kommunikationen skal være forudsigelig, understreger Rikke Høgsted.

– Den sygemeldte skal ikke tænke på, om lederen mon ringer i dag. Vedkommende skal vide, at de taler sammen med bestemte intervaller, at hun eller han er velkommen til at kigge forbi arbejdspladsen, og at leder og kolleger håber at se hende glad, hvis de mødes i supermarkedet. Nogle sygemeldte er bange for at gå ud at handle uden sørgemaske.

Supervision handler også om dig

Man skal som gruppe og leder bygge fællesskabets diger stærke i hverdagen, siger Rikke Høgsted og peger på fiskerbænken som et konkret redskab. Her sætter man sig ved siden af hinanden og taler én ad gangen, mens den anden koncentrerer sig om at lytte.

– Fiskerbænken giver et eksistentielt møde mellem fagpersoner, som står i

10 gode råd SÅDAN STØTTER DU EN KOLLEGA

- 1 Tag kontakt til den kriseramte.**
- 2 Spørg og lyt.**
- 3 Tål en afvisning.**
- 4 Pas på med gode råd.**
- 5 Hold igen med floskler.**
- 6 Anerkend den ramtes følelser.**
- 7 Hjælp personen med at få overblik.**
- 8 Hjælp med at finde videre hjælp.**
- 9 God hjælp er tit praktisk hjælp.**
- 10 Husk at være dig selv.**

Kilde: "Grundbog i psykisk førstehjælp og krisehåndtering ved akkumuleret og akut belastning", af Rikke Høgsted.

samme situation. Her kan de dele de hårde oplevelser, arbejdet rummer. Det åbner et helende rum i os, som giver os styrke til at være afmægtige uden at blive hverken underinvolverede og kyniske eller overinvolverede og hjælpeløse.

Andre redskaber er, at nyuddannede får en mentor, at der er gode instrukser, at ledelsen skitserer, hvad der er god standard i opgaveløsningen, og at de ti procent sværeste opgaver pr. definition hører til i gruppen og ikke hos den enkelte.

Herudover er supervision en betydningsfuld, beskyttende faktor. Men det skal ikke være supervision, hvor man udelukkende taler om, hvordan man bedst hjælper en borger.

– Man skal også tale om, hvad arbejdet med borgeren gør ved én. For selvfølgelig bliver man påvirket af sine sager, men supervision forebygger, at man mister sin mentale balance, siger Rikke Høgsted.

Når stormen så kommer, står digerne imod.

– Man kan godt holde til en traumatisk oplevelse, når man kan bearbejde den med sine kolleger. Samtidig får man en arbejdsplads, folk ikke siger op fra. Det knytter os til hinanden, når vi er sammen om at tackle svære tider. Da Christian Eriksen faldt død om i Parken, samlede de andre spillere sig om ham med det samme. Den slags skaber et fastholdende vi.

Fællesskabets helende kraft

Professionel hjælp skal ses som et supplement til fællesskabets helende kraft, anbefaler Rikke Høgsted. Men hvornår er det relevant at inddrage en psykolog – uden at komme for tidligt eller for sent?

– Det spørgsmål afhænger af flere ting: Hvor længe og hvor hårdt er vedkommende ramt, hvilke andre krav stilles der eventuelt til medarbejderen, og hvordan er vedkommendes sociale netværk? Man skal også lytte til egne fornemmelser og ønsker om, hvad der skal til for at genvinde den mentale balance. Psykologhjælp kan bestemt være på sin plads, men vil aldrig kunne erstatte støtten fra en leder eller kollegaerne, siger Rikke Høgsted.

Hun møder overvejende positive reaktioner, når hun præsenterer arbejdspladser for sit budskab om, at fællesskabet er det vigtigste i forhold til mentale belastninger.

– De fleste siger: "Ja, det er os, som ved, hvad vores job handler om, så lad os anerkende styrken i fællesskabet." Andre er skeptiske, fordi de tror, at arbejdsgiveren vil spare psykologhjælpen væk, men når de hører, at fællesskabet har en helingsevne, ser de på det med helt andre øjne. Jeg hører også mange ledere være glade for at få den del af deres lederopgave tilbage på dagsordenen.

Grundbog i psykisk førstehjælp og krisehåndtering ved akkumuleret og akut belastning – Forstå, forebyg og håndter psykiske kriser – lad fællesskabet hele, af Rikke Høgsted, Forlaget Belastningspsykologi, 248 sider, 300 kroner.



”Træk vejret, og tag én dag ad gangen”

Alma Munk er nyuddannet socialrådgiver og ansat i sit første job som ungerådgiver i Aarhus Kommune.

Fortalt til Nora Kanafani
Foto: Mathilde Bech

JEG SIDDER BLØDT i kontorstolen på arbejde, klikker på den trekantede knap, der sænker arbejdsbordet lidt. Rømmer mig. Foran mig ses Modulus på skærmen som et virvar af farverige tidsfrister, navne, sagstal, og vupti – endnu en mail klikker ind. Jeg går ind på min kalender i Outlook, som efterhånden er farvekodet i alle regnbuens farver.

Jeg er nyuddannet og prøver at få orden i det. Jeg har været spændt på at skulle ud i jobbet som socialrådgiver. Har glædet mig, og føler mig taget rigtig godt imod. Fra veninder er jeg blevet forberedt på, at stress og pres hurtigt kan blive en velkendt ”kollega” på kontoret.

Jeg har også mærket en hånd fra denne ”kollega” blidt på min skulder et par gange, men har forsøgt at vifte den væk. Få på kontoret kender ikke denne ”kollega”. Mens nogle leger tag-fat med den i pausen, lader andre

den blot kigge ind ad døren, før den forsvinder igen.

Jeg har et møde med en ung. Jeg har læst op på sagen og forberedt mig. På vej ned ad gangen kan jeg høre fodtrin bag mig. ”Kollegaen” vil også være med. Jeg drejer ind mod receptionen og genkender den unge. I øjenkontakten giver arbejdet mening. Alle de opkald, sms’er, mails og snakke, der skal til for at styrke trivslen og udviklingen i den unges liv. ”Kollegaen” er væk – sunket ned mellem gulvbrædderne og forsvundet. Den unge og jeg følges ad hen ad gangen. I den unges fodspor gror blomster.

Kære du nyuddannede; træk vejret, mærk efter og tag én dag ad gangen. Giv dig selv tid. Vær ikke hård mod dig selv men bed om hjælp. Der er meget at lære. ”Kollegaen” vil komme og banke på, men frygt ej – blomsterne skal nok vise sig hen ad vejen.

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

I juli måned har vi begrænset åbningstid fra 10.00 til kl. 13.00 alle ugens hverdage.

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
- Dansk Socialrådgiverforening
Langebjerg 1, Trekroner
4000 Roskilde

ARBEJDSLØSHEDSKASSEN (Jobformidling)

FTF-A (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.

SEPTEMBER

23. september, webinar

Bliv klogere på traumer

Webinar med lektor i psykologi ved KU Karen-Inge Karstoft.

24. september, webinar

Faggruppen Faglige Koordinatorer: Oplæg ved Billy Adamsen om engagement, arbejdsstress og arbejdsidentitet.

25. september, Aarhus N

Fyraftenemøde: Bliv – sammen med fagfæller – klogere på, hvordan du kan få en stemme i debatten.

26. september, Fredericia

Faglig Fællesskabsdag

I DS Region Syd med faglige indslag og godt selskab.

30. september, webinar

Nyuddannet og nyansat: Kend dine rettigheder og muligheder.

30. september, Aarhus

Frokosttræf for seniorer på Cafe Folkestedet kl. 12-14.

OKTOBER

6. oktober, Fredericia

Kursus i brugen af AI på arbejde og privat.

6.-7. oktober, Vejle

TR-uddannelse:
Øvede forhandlere.

21. oktober, Odense

Kursus i læse- og skriveteknologier på smartphones, tablets og computere.

23. oktober, Svendborg

Tortur og traumebehandlere: Påvirker det, der sker i Syrien, flygtninge i Danmark? Og kan de nye kontanthjælpssatser hjælpe kvinder i arbejde?



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



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.



28. oktober, Aarhus

Frokosttræf for seniorer på Cafe Folkestedet kl. 12-14.

28. oktober, Sønderborg

28. oktober, Aabenraa

29. oktober, Haderslev

29. oktober, Tønder

Jakob Mark: Fartblind

Et foredrag om at blive stresset og om at komme tilbage efter stress.

31. oktober, Aarhus

Studerende, vær med, når SDS sætter den politiske og organisatoriske retning på Årsmøde 2025.

NOVEMBER

7. november, Holstebro, Aalborg og Aarhus

Jule-banko i din fagforening – traditionen tro kickstarter DS Region Nord julen.

11.-12. november, Nyborg

Socialrådgiverdage 2025

To dages fagfestival.

13. november, Aalborg

Kaffetræf for seniorer på Cafe På Fjorden kl. 14-16.

19. november, webinar

Nyuddannet og nyansat: Kend dine rettigheder og muligheder.

25. november, Aarhus

Frokosttræf for seniorer på Cafe Folkestedet kl. 12-14.

26. november, webinar

Jura brush-up målrettet praktiskere med lektor i jura fra UCL, Kristina Bøgelund.

29. november, DS Syd

Juletur med besøg på Arbejdermuseet og tid til fri leg i København.



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



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

Få Danmarks bedste studiekonto

Rente

- høj rente på Lønkonto StudieKunde

Kassekredit op til 50.000 kr.

- på gode betingelser

Visa/Dankort

- hæv gebyrfrit overalt i Danmark

Mastercard

- genialt, når du skal til udlandet

Valutaveksling

- og hæv euro uden gebyr i vores pengeautomater

Book møde på **3378 1976** eller på **studiekonto.dk**

– så kontakter vi dig.

Ansøg i appen om at blive kunde

– det tager 10 minutter



Sådan gør du:

- Download appen Mobilbank Lån & Spar
- Ansøg om studiekontoen
– det tager 10 min.
- Du får svar inden for 24 timer

Har du brug for inspiration og fagligt handlemod?

VISO har udgivet fem praksisfortællinger om samarbejdet med børn og unge i sårbare positioner og deres forældre.

I fortællingerne møder du Morten, Jonas, Johanne, Josefine, Molly og Mollys mor, Sigrid. Og VISOs specialister fortæller om erfaringer og dilemmaer fra deres arbejde og præsenterer redskaber og tilgange, som du kan bruge i din egen praksis.

VISO Den nationale videns- og specialrådgivningsorganisation

 **Social- og Boligstyrelsen**

Praksisfortællingerne handler om:

- Børn med erhvervet hjerneskade og usynlige sprogsvækheder
- Anbragte unges modstand i samarbejdet
- Unge med autisme og angst – balancegang mellem udvikling og overbelastning
- Unge med selvdestruktiv adfærd
- Forældresamarbejde med høj følelsesmæssig intensitet



Læs mere og kontakt os på www.sbst.dk/VISO

“Jeg vil hellere fortsætte med at blive slået og sparket, end miste mine børn,” fortæller en af de fædre, der i flere år har levet med partnervold.

Mandecentret står bag nyt projekt, der bryder tabuet om partnervold mod mænd, så flere søger og får hjælp i tide.

Over **43.000 mænd** i Danmark udsættes årligt for partnervold, heraf cirka **19.000 primært for psykisk vold**. Det har store konsekvenser, ikke kun for mændene selv, men også for deres børn.

På hjemmesiden www.mandecentret.dk/staasted-i-livet finder du film, podcasts og personlige fortællinger om det at være mand i krise og får indblik i dilemmaer og problemstillinger i mødet med en kriseramt mand og hans pårørende.

Mandecentret

Købmagergade 9 • 1150 København K • +45 70 11 62 63 • info@mandecentret.dk

STÅSTED
i livet

Se, hvad vi
tilbyder på
feriekolonien.dk

Mangler I aflastning/støtteophold for børn og unge, som bor hjemme eller er i plejefamilie? – Stenbjerg Feriekoloni er svaret.

Stenbjerg Feriekoloni er et fristed og en aktivitetslejr, hvor børn og unge, der bor hjemme, er anbragt i plejefamilier eller på socialpædagogiske børne- og ungehjem, kan tage på ferie- eller weekendophold. Sådan et afbræk fra hverdagen giver ny energi til både børn, unge og deres familier.

Vores uddannede og nærværende pædagogiske personale sikrer, at alle får en tryk og positiv oplevelse i vores naturskønne omgivelser beliggende mellem Kolding og Fredericia – omgivet af skov og tæt på fjorden.

Visitation +45 24 37 45 53 · knc@opholdssteder.dk

Barnets lov
§ 43 og § 114

Børne- og Ungehem

altiden



På Altidens børne- og ungehjem sikrer vi:

- TRYGGE BARNDOMSHJEM, hvor det enkelte barn/den enkelte unge oplever autentiske pædagoger, som formår at balancere høj faglighed, stor professionalisme og oprigtig omsorg.
- FOKUS PÅ UDVIKLING af barnets/den unges skolegang, fritidsliv, selvstændighed og sociale interaktioner.
- OPBYGNING AF BETYDNINGSFULDE RELATIONER gennem nærvær, aktiviteter, leg, samvær og ægte interesse for den enkelte.
- MÅLGRUPPEN ER MELLEM 4-17 ÅR med mulighed for ungestøtte til det 23. år på vores børne- og ungehjem i hele Danmark.
- VI HAR FLERE SPECIALISEREDE GODKENDELSER inden for blandt andet ADHD, autismespektrum, omsorgssvigt, tilknytningsforstyrrelser samt indad og udad reagerende adfærd.

Kontakt os

Altidens visitation
Telefon: 71 96 12 48
Mail: visitation@altiden.dk

Scan QR-koden

med kameraet
og læs mere om
Altiden Børne- og ungehjem





V/KLINISK PSYKOLOG JOHN FALKENBERG
OMVENDTFAMILIEPLEJE.DK

også..... AKUT!

Omvendt Familiepleje Anbringelse i eget hjem

Jylland, Sjælland, Fyn og øer.

Omvendt Familiepleje tilbyder bl.a.:

- ✓ 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



Mød nogle af vores entusiaster i Omvendt Familiepleje:

Cecilie

Pædagog, familiebehandler.

Betina

Folkeskolelærer, spædbarnsspecialist, ADHD- og autismekonsulent, familiebehandler.

Sanne

Socialrådgiver, familiebehandler.

Specialist i børne- og ungdomspsykiatri.

John

Klinisk psykolog, stifter og indehaver af Omvendt Familiepleje.

Anbefaling / reference:

Silkeborg kommune:

Leder af Familie- og Ungekontakten

Suad Walid Sawan / sws@silkeborg.dk.

Lemvig kommune:

Børne og ungerådgiver

Anne Morell / Anne.Morell@lemvig.dk

Herning kommune:

Børne- og Ungerådgiver

Marianne Gregersen / marianne.gregersen@herning.dk

Alternativ til dyre anbringelser

Omvendt Familiepleje er et alternativ til dyre anbringelser.

24 timer i døgnet!

- ✓ Køn og identitet, psykiatriske diagnoser, selvforståelse: BL § 32, stk. 1
- ✓ Praktisk pædagogisk støtte: BL § 32, stk. 1, nr. 2
- ✓ Familiebehandling: BL § 32, stk. 1, nr. 5
- ✓ Kontaktperson: BL § 32, stk. 1, nr. 3
- ✓ Støtte i forbindelse med efterværn: BL § 114-116 Ungestøtte
- ✓ Alternativ til anbringelse: BL § 32, stk. 1, nr. 1
- ✓ Støtteophold/aflastning i hjemmet: BL § 32, stk. 1, nr. 7
- ✓ Skolevægning: BL § 32, stk. 1

Honorar: 650 kr./time, min. 3 timer.

Anbringelse i eget hjem – ring: +45 2097 0430
www.omvendtfamiliepleje.dk