

SOCI ALRÅ DGIV EREN

DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING

05 | 22

KAMPVALG TIL FORMANDSPOSTEN I DS:

Læs interview med
de to kandidater

ARBEJDSMILJØFORSKER:

"Indflydelse giver en følelse
af at eksistere og være i live"



DS' udspil til en ny beskæftigelsesindsats:

TILLID ER VEJEN TIL FORANDRING

10

"Jeg er med til at styrke den unges livsduelighed"

Simon la Cour vil gerne åbne arbejdslivet for nyuddannede socialrådgivere, der lige som ham selv måske ikke lige er faldet i hak med myndighedsområdet. I dag er han ungevejleder og nyder relationsarbejdet med de unge.



Foto: Foto: Michael Drost-Hansen

DS' UDSPIL TIL EN NY BESKÆFTIGELSESSINDSATS:

TILLID ER VEJEN TIL FORANDRING

Dansk Socialrådgiverforening vil sætte en ny retning for beskæftigessystemet, hvor tillid skal skabe grundlag for et langt mere fleksibelt system, som giver plads til socialrådgivernes faglighed og det enkelte menneskes ønsker og behov.



32

Med indførelsen af nye, fagligt ukendte og sprogligt flydende begreber i Barnets bemærkninger, må det forudses, at forskellighederne kommunerne imellem - og dermed kan være med til at svække retssikkerheden.

Trine Schultz, professor i socialret, Aalborg Universitet

36

Hvis man ikke har indflydelse på sit arbejde, så er det lige som at blive behandlet som et ikke-menneske eller en spillebrik, der bare flyttes rundt med, fortæller arbejds-markedsforsker Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen.

Foto: Lisbeth Holten

46

"Hvordan skal vi botræne borgere til at lave mad, hvis der ikke er køkken i boligen?"

Louise Skoubo Hansen, socialrådgiver. Myndighedssagsbehandler og visitator i Socialafdelingen, Køge Kommune.





12

Guiden

Hvad drømmer du om? Inddrag din tillidsrepræsentant. Tjek op på jeres efteruddannelsespolitik.

Illustration: Morten Voigt

Lov, som ikke klargøres i bliver større og ikke mindre



Foto: Lisbeth Holten

Kontakt redaktionen på
redaktionen@socialraadgiverne.dk

04 NYT FRA DS

05 SOCIALT NYT

06 KAMPVALG IDS

Interview med de to formandskandidater.

10 MEDLEM NR. 29686

"Jeg er med til at styrke den unges livsduelighed".

12 GUIDEN

Sådan øger du chancen for efteruddannelse.

14 FORSKEREN

Kan vi forvente, at unge på 18 år kan klare sig selv?

18 TILLIDEN ER VEJEN FREM

Der er behov for et opgør med politikernes mistillid til jobcentre. Derfor lancerer Dansk Socialrådgiverforening et nyt udspil.

24 SÅDAN OPLEVER SOCIALRÅDGIVERNE PRAKSIS I JOBCENTRENE

En ny rundspørge viser, hvordan socialrådgiverne oplever rammerne for at udøve deres faglighed.

26 ESSAY

Forloren ansvarliggørelse skaber mistillid til både sagsbehandlere og borgerne.

29 VOXPOP

Tre socialrådgivere om udfordringer i beskæftigelsessystemet – og om deres krav til et nyt.

30 LEDER

Vi skal have tilliden tilbage.

30 MIN MENING

31 REGIONSLEDER

God overgang fra uddannelse til job.

31 PRAKSISKLUMME

Et øjebliks nærvær

32 JURA

Er nye begreber i Barnets Lov vejen til øget kvalitet og retssikkerhed?

33 DEBAT

33 MIT ARGUMENT

34 ANALYSE

Socialrådgiverne er den anden mest stressede faggruppe.

36 INDFLYDELSE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Interview med arbejdsmarkedsforsker.

43 KULTUR

46 REFLEKSION

47 KONTAKT

47 KALENDER



Dansk Socialrådgiverforening

Udgives af Dansk Socialrådgiverforening, Toldbodgade 19 B, 1253 København K, telefon 7010 1099, ds@socialraadgiverne.dk, www.socialraadgiverne.dk **Ansvarshavende redaktør** Mads Bilstrup, mb@socialraadgiverne.dk **Redaktør** Susan Paulsen sp@socialraadgiverne.dk **Debatredaktør** Sarah Piil, sapi@socialraadgiverne.dk **Journalister** Bjarke Hartmeyer Christiansen, bhc@socialraadgiverne.dk, Lærke Øland Frederiksen, lof@socialraadgiverne.dk **Layout** Signe Ida Christiansen, sic@socialraadgiverne.dk **annoncer** til Socialrådgiveren, Socialrådgiverjob.dk og Dansk Socialrådgiverforenings nyhedsbrev tegnes af: Media-Partners, telefon 29 67 14 36, www.Media-Partners.dk/medier **Stillingsannoncer** marianne@media-partners.dk **Tekstsideannoncer** joergen@media-partners.dk **Deadline** for annoncer til 6-2022 er 14. september **Forside:** Morten Voigt **Tryk Stibo Årsabonnement** 910 kr. inkl. moms. Løssalg 70 kr. pr. nummer plus forsendelse **Socialrådgiveren udkommer** 8 gange om året. Dette nummer udkommer 14. september 2022. Artikler og indlæg er ikke nødvendigvis udtryk for organisationens holdning. **Kontrolleret oplag:** 18.740 **Trykt oplag:** 18.940 **ISSN** 0109-6103

MIT HADEORD

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



Bess Lykke Sørensen

Socialrådgiver, tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant, Børn og Familier, Sorø Kommune
Hendes hadeord er:

OMPRIORITERINGSKATALOG

Ordet 'omprioriteringskatalog' løber mig altid koldt ned ad ryggen. Det benyttes i kommunerne i forbindelse med besparelser, som oftest medfører serviceforringelser for vores borgere og ringere arbejdsmiljø for mine kollegaer.

Omprioriteringskatalog er i min optik et udtryk, som blot bør hedde: Spareforslag. Omprioriteringskatalogerne relaterer sjældent til kommunernes værdigrundlag, kommunernes egne politikker eller lovekendtgørelsernes intentioner.

Tænk hvis vi i stedet for benyttede investeringskataloger, som beskriver forslag til, hvordan vi kunne arbejde med at skabe bedst mulig trivsel for alle vores borgere og godt arbejdsmiljø for mine kollegaer.



DS-valg

HUSK AT STEMME

Der åbnes for stemmeafgivning på socialraadgiverne.dk **mandag den 19. september**, og du kan stemme frem til **søndag den 2. oktober kl. 23.59**.

Du modtager en mail fra Dansk Socialrådgiverforening med et link til afstemningen – skulle du mod forventning ikke modtage en mail, kan du stemme ved at gå ind på socialraadgiverne.dk/valg.

Du kan stemme på op til 10 kandidater til hovedbestyrelsen, samt en kandidat til hver af de øvrige poster, du er stemmeberettiget til. Valgresultatet offentliggøres om eftermiddagen mandag den 3. oktober.

Valgt ved fredsvalg

Selv om afstemningen til DS-valget først går i gang den 19. september, står det allerede nu klart, at Ditte Brøndum fortsætter som næstformand, og at de tre regionsformænd – Trine Quist, Region Nord, Mie Vode Moll, Region Syd, og Rasmus Balslev, Region Øst er genvalgt ved såkaldt fredsvalg – det vil sige, at der ikke var modkandidater til de fire poster. Til gengæld er der kampvalg til formandsposten

Læs interview med de to kandidater på side 6-7.



Når man som socialrådgiver har med borgere at gøre, som er i de mest kriseramte øjeblikke i deres liv, er det altafgørende med et godt arbejdsmiljø. Det kræver, at der er ordentlig oplæring, supervision og en arbejdsbelastning, der er overskuelig.

Ditte Brøndum, næstformand, Dansk Socialrådgiverforening, 10. august til A4arbejdsmiljoe.dk, i artiklen "Beslutninger bliver taget over hovedet på ansatte i den offentlige sektor".

Tilbageblik

SÅDAN SKREV VI I SOCIALRÅDGIVEREN 6-1967:



1967: Der er nu åbnet mulighed for, at en meget stor del af beboere i såvel privat som almenbygget byggeri kan få tilskud til betaling af deres husleje. Boligsikringsordningen er trådt i kraft fra den 1. april i år. Den er et led i boligforliget, og den gennemføres bl.a. for at give beboerne i nybyggeriet en vis kompensation for de høje huslejer, der er en direkte følge af de meget store kurstab, man må kæmpe med i nybyggeriet.

2022: Et flertal i Folketinget har aftalt, at der lægges et loft på fire procent om året over de næste to år på huslejestigninger i private lejeboliger. Huslejeloftet skal forebygge, at lejere skal gå fra hus og hjem på grund af den voldsomme inflation.

Indblik

HOVEDBESTYRELSENS BERETNING

Hovedbestyrelsens beretning 2021-2022 offentliggøres på socialraadgiverne.dk/REP, hvor den kan læses fra den 23. september. Beretningen giver indblik i, hvad Dansk Socialrådgiverforening bruger tid og kræfter på.

Psykiatri

TRE FORSLAG FRA DS

Med den nye 10-årsplan for psykiatrien er der mulighed for at skabe en mere sammenhængende psykiatri med fokus på det hele menneske, lyder det fra Dansk Socialrådgiverforening, som har udarbejdet tre konkrete forslag til en bedre psykiatri.

I overskriftsform lyder de: Alle skal have ret til socialfaglig screening i psykiatrien. Tilbud til børn og unge skal have fokus på hele barnets psykosociale mistrivsel. Socialrådgivere skal varetage koordinations- og udskrivningsplaner.

Læs hele udspillet 'Tre forslag til en bedre psykiatri' på socialraadgiverne.dk/psykiatri

Psykiatri

OPRÅB OM SAMFUNDSSKRISE

Snart starter de politiske forhandlinger om en ny 10-årsplan for psykiatrien, og derfor har socialrådgivernes fællestillidsrepræsentant sammen med andre tillidsfolk i Region Hovedstadens Psykiatri sendt et åbent brev til politikerne. Der er mange flere patienter, end der er kapacitet til, og medarbejderne er på en umulig opgave, skriver de.

Læs det åbne brev 'Vi står i en national samfundsskrise' på dsr.dk

Undskyldning

OFFICIEL UNDSKYLDNING TIL TIDLIGERE ANBRAGTE I SÆRFORSORGEN

Regeringen vil sige undskyld til de mennesker, som er blevet udsat for overgreb og mangelfuld omsorg i særforsorgen.

Social- og ældreminister Astrid Krag (S) fortæller til dagbladet Information, at regeringen vil sige undskyld til de mennesker, som er blevet udsat for overgreb og mangelfuld omsorg i særforsorgen. Løftet om en officiel undskyldning fra regeringen kommer i kølvandet på en udredning af området, som Social- og Ældreministeriet har bestilt.

'Historisk udredning vedrørende børn, unge og voksne anbragt i særforsorgens institutioner 1933-1980' dokumenterer, at der blev begået en lang række overgreb på borgere i særforsorgen mellem 1933 og 1980. Og udredningen sætter også fokus på psykisk vold og alvorlige mangler ved den lægelige, praktiske og følelsesmæssige omsorg.

Ved redaktionens slutning var der ikke fastlagt et tidspunkt for arrangementet, hvor undskyldningen vil blive givet.

Læs redegørelsen på danmarksforsorgsmuseum.dk

Podcast

VIDEN FRA VISO

Hvordan får man børn med autisme og skolevægning tilbage i skole? Hvad kan vi lære af de svære anbringelsessager? Og hvordan forebygger vi udadretagerende adfærd hos mennesker med udviklingshæmning? Det er nogle af de spørgsmål, som Socialstyrelsen belyser i en ny podcastserie med fire afsnit á 20 minutters varighed.

Lyt med på socialstyrelsen.dk/viso/
podcast-i-viso

Forskning

BISEKUELLE KLARER SIG DÅRLIGST

En ny rapport fra VIVE afdækker levevilkår og samfundsdeltagelse for LGBT-personer i Danmark. Den viser, at opgjort på seksualitet er biseksuelle den gruppe, der generelt klarer sig dårligst. Frafald fra uddannelse, mindre tilfredshed med tilværelsen og lavere indkomst er nogle af de forhold, der oftere rammer personer med biseksuel orientering. Også i forhold til risikoen for vold er biseksuelle særligt udsatte.

Læs 'Kortlægning af homo- og biseksuelles samt transpersoners levevilkår og samfundsdeltagelse' på vive.dk

Nyt medie

SOCIALT STOF OG PSYKIATRI

Socialt Indblik er et nyt digitalt medie for alle, der interesserer sig for indsatsen for socialt og psykisk sårbare børn, unge og voksne. Mediet vil sætte spot på de mange historier, som ikke bliver fortalt, når det handler om de mest udsatte mennesker i samfundet.

Læs mere på socialtindblik.dk

10

Mere end hver tiende hjemløse i København er grønlander. Københavns socialborgmester og socialudvalget har været i Nuuk for at blive klogere på, hvordan man kan hjælpe de udsatte grønlandere bedre.

Kilde: KNR (Greenland Broadcasting Corporation) og Vive

Sprogbrug

DS ADVARER MOD FORVIRRING

Med vedtagelsen af 'Børnene Først' blev partierne enige om at luge ud i stigmatiserende sprog i den kommende lov. Altinget.dk bringer et overblik over forslag til sproglige ændringer, og i samme medie advarer DS' næstformand Ditte Brøndum om at erstatte 'børnefaglig undersøgelse' med 'børneudredning':

"Når jeg som socialrådgiver undersøger barnets sociale forhold og netværk, så er jeg ikke en sundhedsperson, som man normalt kender ordet fra. Så jeg synes, det skaber forvirring".

Børn og unge

SÅDAN STYRKES INDDRAGELSE

Når myndighederne i en børnesag inddrager barnet eller den unge, er det oftest for, at de kan bidrage til sagen med information og dokumentation. Men børnene og de unge føler sig tit ikke som en aktiv part i deres sag. Det viser en ny vidensindsamling, som også peger på, hvordan inddragelsen kan styrkes.

Det kræver fire afgørende elementer: Der skal være plads og rum til, at børn kan udtrykke deres synspunkter; børn skal støttes i at give udtryk for deres stemme og synspunkter; børns stemmer skal lyttes til og børns synspunkter skal gives passende vægt og indflydelse i beslutninger.

Læs mere på vive.dk

Kampvalg: Interview med de to formands

Siddende formand, Mads Bilstrup, og hovedbestyrelsesmedlem, Signe Færch, stiller begge op til posten som formand for Dansk Socialrådgiverforening. Her fortæller de om, hvorfor de stiller op, og hvad de vil arbejde for.

Af Lærke Øland Frederiksen



CV

Mads Bilstrup

58 år, bor i Aarhus med sin kone, har to voksne børn.

Formand for Dansk Socialrådgiverforening 2018-2022.

Næstformand for socialrådgivernes A-kasse og bestyrelsesmedlem i socialrådgivernes pensionskasse 2018-2022.

Formand for Dansk Socialrådgiverforenings Region Nord 2010-2018.

Fællestillidsrepræsentant i Aarhus Kommune 2003-2010.

Socialrådgiver i beskæftigelsesforvaltningen i Aarhus Kommune 1993-2003. Tillidsrepræsentant 1997-2003.

Uddannet socialrådgiver i 1992.

Hvorfor genopstiller du som formand?

– Jeg har altid kunnet se styrken i at være et stærkt fagligt fællesskab. Som først tillidsrepræsentant og senere fællestillidsrepræsentant oplevede jeg fællesskabets styrke på egen krop – både når der var lønforhandlinger og dårligt arbejdsmiljø, hvor vi havde en stærk stemme og skabte synlige resultater. Det er drivkraften i mit arbejde og grunden til, at jeg har været fagligt aktiv i 25 år, og det er derfor, at jeg ønsker at fortsætte mit arbejde som formand for Dansk Socialrådgiverforening.

– Fremtidens fagforening skal være attraktiv for unge og nyuddannede, alle socialrådgivere skal kunne se værdien af at være medlem af fællesskabet. Vi er nået langt med de initiativer, som jeg, sammen med resten af hovedbestyrelsen, har sat i gang for studerende og nyuddannede socialrådgivere, men vi er slet ikke i mål endnu. Det arbejde vil jeg være med til at videreudvikle.

Hvilke resultater ønsker du at opnå i de kommende to år?

– Overenskomsten i 2024 (OK24) er den helt store opgave, der ligger foran DS. Det er afgørende at sikre, at socialrådgiverne får en reallønstigning. Inflationen har allerede overhalet lønudviklingen fra OK21, og det skal vi have rettet op på i OK24. Ligelønssdagordenen er også afgørende og kommer til at fylde meget frem til OK24, hvor vi skal have indhentet de kvindedominerede fags historiske lønefterslæb.

– Socialrådgivernes arbejdsmiljø skal også tænkes ind i vores næste overenskomst. Det kan være alt fra, at kommunerne skal lave en årlig opgørelse over sagstal og medarbejder-flow, til at de i højere grad skal involvere Arbejdstilsynet i problemer med det psykisk arbejdsmiljø.

Hvorfor skal medlemmerne stemme på dig?

– Det skal de, fordi jeg har 25 års erfaring i Dansk Socialrådgiverforening og har været med til at forhandle seks overenskomster som en del af socialrådgivernes forhandlingsdelegation. OK24 bliver en meget svær forhandling. Vi er allerede i gang med det indledende arbejde, og her er det vigtigt at have historikken, viden og kontakter fra de forrige overenskomstforhandlinger med.

– Jeg har både været valgt tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant, regionsformand og formand for Dansk Socialrådgiverforening, så jeg kender organisationen på alle niveauer. Herudover har jeg i løbet af de seneste fire år fået opbygget en kæmpe kontakthold til politikere på Christiansborg, i fagbevægelsen, i NGO'er og blandt arbejdsgiverne. Med mit brede kendskab og min store kontakthold kan jeg fortsætte den linje, vi er slået ind på, og skal ikke starte forfra.

– Kontakten til socialrådgivernes praksis er vigtig for mit arbejde som formand, og jeg har altid prioriteret at tage på arbejdspladsbesøg, til klubmøder og generalforsamlinger i alle tre

regioner. Jeg har altid sagt, at medlemmerne bare kan ringe og invitere formanden, og det gør de i stor stil.

Hvilke social- og fagpolitiske mærkesager vil du give mere fokus?

– Jeg vil have et skærpet fokus på socialrådgivernes arbejdsmiljø. Vi bliver nødt til at finde fælles løsninger på socialrådgivernes mistrivsel på arbejdspladsen, så den enkelte socialrådgiver ikke skal løse problemerne ved at søge et andet sted hen eller helt ud af faget. Det har vi ikke råd til i en tid, hvor vi kommer til at mangle socialrådgivere.

– Politisk vil jeg fortsat have et stort fokus på handicapområdet. Det er et område, hvor det er svært at lave godt socialt arbejde, fordi regeringen ikke har valgt at prioritere det. Det bliver vi nødt til at gå massivt ind i sammen med andre gode kræfter og lægge pres på, at området skal opprioriteres.

– Og så er der fattigdomsproblemet, som vi stadig ikke har løst. Hvis vi skal hjælpe de borgere, der har været mange år i kontanthjælpssystemet, bliver vi nødt til at give dem en ydelse, de kan leve af. Og så kan vi begynde at arbejde med dem, så de kan komme ud af systemet.

– Endelig er vi netop i hovedbestyrelsen kommet med et udspil på beskæftigelsesområdet, som virkelig vil kunne gøre en forskel for både socialrådgivere og borgere på jobcentrene. Det udspil skal ud at leve og omsættes til praksis. ♦

kandidater



CV

Signe Færch

40 år, bor i Brønshøj med sin kæreste og deres tilsammen tre børn.

Den Sociale Døgnvagt i København 2022-

Fungerende næstformand i Dansk Socialrådgiverforening 2021-22.

Børn og Familie, Gentofte Kommune 2016-21. Tillidsrepræsentant i 2019 og 2021-22.

Familierådgivningen, Greve kommune 2013-16.

Medlem af Borgerrepræsentationen, Socialudvalget og Beskæftigelsesudvalget i København 2010-15.

Uddannet socialrådgiver i 2013.

Hvorfor stiller du op som formand?

– Jeg er drevet af lige dele kærlighed til vores fag og indignation over, at vi ikke har bedre betingelser for at udøve det. Vi har så fantastisk et fag, men når vi har så vigtigt et arbejde og sidder med så stort et ansvar, er det vanvittigt, at vi ikke har bedre arbejds- og lønforhold.

– Det kræver, at man kan se og mærke os meget mere som fagforening. Vi skal være mere synlige i den offentlige debat, og vi skal være nærværende ude på arbejdspladserne. Vi har et potentiale, som vi ikke forlører i øjeblikket, og jeg tror, at jeg kan være med til at gøre os til en stærkere fagforening ved at gøre Dansk Socialrådgiverforening mere synlig og nærværende.

Hvilke resultater ønsker du at opnå i de kommende to år?

– Vi skal have en mere synlig fagforening, og en stærkere stemme for socialrådgiverne. Det er en forudsætning for alt vores interessevaretagelse, arbejdsmiljøarbejde og organisering.

– Vi har en kæmpe opgave foran os med overenskomsten i 2024 (OK24). Den kommer åbenlyst til at handle om ligelønsspørgsmålet, og opgaven bliver at sikre, at vi socialrådgivere bliver tilgodeset i den forbindelse. Men vi skal samtidig holde fast i, at der skal tilføres penge udover overenskomsterne, som en udløber af lønstrukturkomiteen. Uligeløn er et politisk skabt problem, som skal løses politisk. Derudover skal vi fokusere på bedre mulig-

heder for at få forhandlet lokal løn hjem ude på arbejdspladserne, hvor mange i dag løber panden mod en mur. Det skaber stor frustration hos medlemmer og tillidsrepræsentanter. Og så skal vi forsat presse på for at få forbedringer af arbejdsmiljøet ind i overenskomsterne.

– Vi kan også selv arbejde mere systematisk med at gøre socialrådgiverne handlekraftige, når de står i en arbejdsmiljøkrise. Vi skal opsamle erfaringerne og sprede håbet fra de arbejdspladser, hvor man er lykkedes med at lave forandringer.

Hvorfor skal medlemmerne stemme på dig?

– Jeg kan være med til at skabe en mere nærværende fagforening, fordi jeg kommer direkte fra praksis. Jeg har ikke 25 års erfaring i fagbevægelsen, men jeg ved, hvad det vil sige at arbejde som socialrådgiver i dag.

– Hvis vi skal give flere lyst til at blive socialrådgivere, og hvis vi skal give flere socialrådgivere lyst til at melde sig ind i deres fagforening, så kræver det, at vi har en stærk socialrådgiver i front. Jeg kan formidle vigtigheden af vores fag, smitte medlemmer og kommende socialrådgivere med begejstring for det sociale arbejde, overbevise beslutningstagerne om, at vores vigtige arbejde kræver nogle ordentlige arbejdsvilkår. – Og selv om jeg ikke har forhandlet en overenskomst før, så har jeg en bred forhandlingserfaring, både som tillidsrepræsentant og

fra min tid som politiker i Københavns Borgerrepræsentation, hvor jeg blandt andet har været hovedforhandler på budgetaftaler til flere milliarder i et hårdt forhandlingsklima. Jeg har fulgt de seneste overenskomstforhandlinger i hovedbestyrelsen, så det er ikke helt nyt stof for mig. Og som formand har man heldigvis en hel organisation bag sig i form af en dygtig forhandlingschef, et helt sekretariat, en garvet forhandlingsdelegation og en hovedbestyrelse.

Hvilke social- og fagpolitiske mærkesager vil du give mere fokus?

– Hvis vi skal være relevante for alle socialrådgivere i Danmark, skal vi samles om vores profession og fag. Jeg synes, at vi som fagforening bør lave decideret opkvalificering og efteruddannelse. Vi kunne starte med de nyuddannede og tilbyde mere omfattende og systematiske webinarer. Mit drømmescenarie er at lave deciderede kvalificerende forløb i samarbejde med professionshøjskolerne.

– Politisk vil jeg have et stort fokus på beskæftigelsesområdet, hvor jeg synes, vi har været for forsigtige. Jeg vil tydeliggøre det gode sociale arbejde, der laves i beskæftigelsessystemet, men også turde sige, at systemet bliver nødt til at blive indrettet meningsfuldt for den enkelte borger. Det gør vi i det udspil, hovedbestyrelsen netop er kommet med, men det vil jeg ønske, at vi havde gjort for fire år siden. ♦



Potentialet udfoldes i fælleskaber

**3 attraktive bo-former til mennesker
med kognitive udfordringer**

Autismespektrum forstyrrelser, ADD, ADHD, kromosom
syndromer, mindre psykiatriske problemstillinger,
personligheds- og adfærdsforstyrrelser, senhjerneskade
og andre komorbiditeter.

Fra 15 - 35 år. §66. §107.

Uddannelse Afklaring og Beskæftigelse
STU. LAB. §103/104.

Kvalificerede medarbejdere, i et hjemligt og professionelt miljø.

www.ørnehøj.dk • mob. 5531 2500

Ny grundbog gør juraen lettilgængelig



Juridisk grundbog for socialrådgivere af Britt Vonger beskæftiger sig med de juridiske emner, som er vigtige at kende for en socialrådgiver – og gør juraen lettilgængelig.

Bogen har et gennemgående fokus på meningen bag reglerne og ikke kun deres indhold – for når man forstår, hvorfor reglerne er der, bliver de lettere at anvende i praksis. Du finder desuden masser af eksempler og praktiske råd om håndteringen af socialfaglige problemstillinger.

**Samfunds
litteratur**

👁 Læs mere på samfundslitteratur.dk

“ Vi kan virkelig gøre en forskel.

UngStrøm

§66 stk.1 nr.6

En personalesammensætning der specialiserer sig med kriminalitets truet børn og unge, massivt omsorgssvigt og misbrug. Her er der lagt særligt fokus på at vi ikke kun arbejder med de udfordringer der følger med, men vi er helhedsorienteret og lærer os op ad den enkeltes ressourcer. Vi sætter ikke mål for vores børn og unge, da vi erfarer det kan skabe mere stress end glæde hos den enkelte. Derfor er vi mere bevidste om at løse de problematikker der er, give meningsfulde forløb og skabe rammer og retningslinjer der styrker relationer, sociale samspil, egen udvikling så den enkelte får opbygget selvværdet gennem inddragelsen. Hos UngStrøm er aldersgruppen 11-15år, hvor vi har valgt at skole og sociale samspils regler er i fokus, samt styrke deres individuelle ressourcer. Ved overgangen til det 16år, udsluses barnet til Opholdsstedet Viggo, som heri beskrivelse har fokus på 16-22 år. Når barnet fylder 15år, bruger vi de 12mdr. på et intensiveret forløb, hvor vi sammen med det enkelte barn sætter "målpinde", som skal styrke og klargøre barnet til overgangen, "ung".

Viggo

§66, stk.1 nr.6 & §107

I forlængelse med UngStrøm, er målgruppen her 16-22 år. Der er særlig fokus på selvstændiggørelsen af de unge mennesker, samt hvilke ændringer der følger når man ikke længere betegnes som et barn. Sociale spilleregler, skole og uddannelse, samt fritidsbeskæftigelse i form af, job eller interessere. Et forløb hos Viggo, kan være særligt tilrettelagt da vi også tilbyder §107. Vi har valgt at have fokus på målgruppens alder, og foranstaltning heraf. Dvs. vi anbringer ikke efter det 25år er fyldt. Men vi kan tage imod fra det 18år t.o.m det 25år. Vi er ved den teori om at når en anbringelse af disse karaktertræk (kriminalitetstruet), så vil vi ikke blande unge og ældre under samme tag. Vi fokuserer på det præventive og forebyggende. Når man fylder 22 år hos Viggo, så vil man i 12 mdr. indgå i et klagøringsforløb mod en selvstændig tilværelse, "vi gør klar til egen bolig". Her løser vi dette med Social-Performance, som har mindre eller større boliger til disse formål. Den unge skal udsluses til selvstændige rammer, hvis ressourcerne, forløbet, udviklingen og kommunen er enige om dette. Det er konceptet ikke at "holde" på de unge men klargøre dem til samfundet.

Social-Performance

§4, 52, 76, 85.

Særligt tilrettelagt forløb, som akut anbringelser, 1:1 foranstaltning/soloprojekt, støttekontakt ordninger, familiebehandling og mor/barn projekt. Social-Performance, samarbejder med UngStrøm og Viggo. Heraf indgås samarbejde omkring udslusnings projekter, egen boligforhold, samt 1:1 og akut anbringelser. Social-Performance, er tilrettelagt efter de enkeltes forløb, så daværende kontaktpersoner fra UngStrøm eller Viggo, som har været tilknyttet, kan følge dem i processen, "fra barn til ung", "ung til voksen", "voksen til selvstændig". Dette for at være med til at styrke selve forløbene i anbringelserne, at det er de samme voksne der går igennem. På denne måde sikre vi en kontinuerlighed i relationen, samt får styrket udviklingen hos de enkelte.

Kontakt os pr. mail

mb@mikebhatti.dk eller paskar@paramasamy.dk

Eller besøg os på

www.ungstroem.dk www.social-performance.dk www.tilbudsportalen.dk



UNGSTRØM
NÅR LIV OG SJÆL FORBINDES



Viggo



Social
Performance.

CV

Simon la Cour
33 år, Vejle

2014 -
Ungevejleder

Marts - maj 2014
Beskæftigelsesrådgiver

2014
Uddannet
socialrådgiver



”

Min rolle er at være bindeled mellem familie, skole, arbejdsplads eller et praktiksted, så vi får netværket til at spille sammen om at hjælpe.

Simon la Cour

"Jeg er med til at styrke den unges livsduelighed"

Simon la Cour opfordrer nyuddannede til at vælge andre veje i faget, hvis de, lige som ham, ikke lige er faldet i hak med myndighedsområdet. I dag er Simon la Cour ungevejleder og nyder relationsarbejdet.

Af Mette Mørk
Foto: Michael Drost-Hansen

FOR NOGET TID siden skrev Simon la Cour en mail til Mads Bilstrup, som er formand for Dansk Socialrådgiverforening.

"Jeg ser af og til socialrådgiverstuderende, der bliver en smule afskrækket efter deres praktik. Måske kan de ikke helt se sig selv på myndighedsområdet, som jo er der, de fleste socialrådgivere finder arbejde. Så jeg vil gerne slå et slag for, at vi er mange socialrådgivere, der har fundet 'kaldet' på udførerområdet."

Det ligger ham på sinde at vise, at socialt arbejde kan og skal forstås bredt.

– Da jeg var nyuddannet for otte år siden, tænkte jeg: Hvad kan jeg bruge den her uddannelse til? Jeg fik job i en myndighedsfunktion, men fandt ud af, at det var den ved-

varende kontakt og relationsarbejdet med borgeren, der gav mening for mig. Korte, opfølgende møder var ikke nok.

Tilbage på sporet

Så da der kom et job som ungevejleder i Ungeindsatsen i Horsens, slog han til.

Her møder Simon la Cour de unge, som typisk er mellem 14 og 18 år, og som er visiteret til en ungevejleder efter paragraf 52. En gang imellem har han også en efterværnsindsats for unge op til 23 år.

– Mange af de unges problemer kredser om skolevægning, fravær eller måske mobning. Min rolle er at være bindeled mellem familie, skole, arbejdsplads eller et praktiksted, så vi får netværket til at spille sammen om at hjælpe.

Der ligger en handleplan, som arbejdet med den unge tager udgangspunkt i. Målet kan for eksempel være at få den unge tilbage i skolen.

– Vi kommer ind i billedet, fordi den unge mistrives. Første skridt er at undersøge: Hvad er det, der er svært? Nogle gange handler det om kontroverser med en lærer,

eller måske opleves skoleskemaet overvældende. Så tilbyder jeg at tage kontakt til skolen for at undersøge, hvad der kan iværksættes, så den unge får lyst til at være der. Måske skal der et reduceret skema til? Måske en samtale med læreren? Måske et skoleskift? Der er også mange af de unge, der har styr på skolen. Men så er der måske en syg søskende, en autismediagnose eller problemer med forældrene.

Det kan tage et stykke tid at få den unge tilbage på sporet.

– Vi giver en form for livstræning, som styrker den unges livsduelighed: At komme op og i skole, møde og passe et arbejde eller en praktikplads

Tæt på drømmejobbet

For Simon la Cour er det tæt på at være drømmejobbet.

– Det giver så meget mening for mig, og det at være socialrådgiver åbner mange jobmuligheder, som man måske ikke har så meget fokus på: Kontaktperson, mentor, vejleder. Socialt arbejde er så mange andre ting end lige myndighedsområdet – og de rum skal vi også indtage. ♦

←
– Socialt arbejde er så mange andre ting end lige myndighedsområdet – og de rum skal vi også indtage, siger Simon la Cour

SÅDAN FORBEDRER DU DINE CHANCER FOR AT FÅ EFTERUDDANNELSE

Vi guider dig til, hvordan du kan forbedre dine chancer for at få efteruddannelse – og giver dig et overblik over de forskellige muligheder.

Af Susan Paulsen

6 TJEKpunkTER

Før du tager dialogen med din leder om dine efteruddannelse, bør du forberede dig grundigt, så du kan sætte ord på, hvordan efteruddannelsen kan bidrage både til din egen udvikling og til arbejdspladsens.

✓ **HVAD DRØMMER DU OM?** Find ud af, hvilken slags efteruddannelse, du har lyst til. Vil du prøve kræfter med et nyt område, eller ønsker du mere viden inden for det område, du allerede arbejder med? Uanset hvor gode efteruddannelsesvilkår du kan få, vil det koste noget af din fritid. Derfor bør du vælge noget, som du virkelig brænder for at blive klogere på.

✓ **DEN RIGTIGE TIMING.** Inden du beder om et møde med din leder, bør du overveje din timing. Hvornår er der ansøgningsfrist til de efteruddannelser, som du overvejer? Er der i øvrigt noget tidspunkt på året, hvor det er mest oplagt, at du beder om efteruddannelse? Din årlige MUS-samtale kan være en oplagt mulighed for at drøfte efteruddannelse, fordi kompetenceudvikling indgår som et fast punkt ved samtalen.

✓ **DET KAN FORBEDRE** dine chancer for at få efteruddannelse, hvis du finder ud af, hvad din arbejdsplads har brug for. Har din arbejdsplads et særligt fokus, som kræver nye kompetencer? Undersøg hvilken viden, færdigheder og kompetencer, du får

efter et konkret uddannelsesforløb, så du kan sætte ord på, hvordan efteruddannelsen kan bidrage både til din egen udvikling og til arbejdspladsens.

✓ **INDDRAG DIN TILLIDSREPRÆSENTANT** i dine overvejelser om efteruddannelse. Din tillidsrepræsentant sidder ofte i møde med ledelsen og har mulighed for at guide dig og eventuelt presse på i forhold til at få bevilget efteruddannelse – hvis du oplever modstand mod dine ønsker.

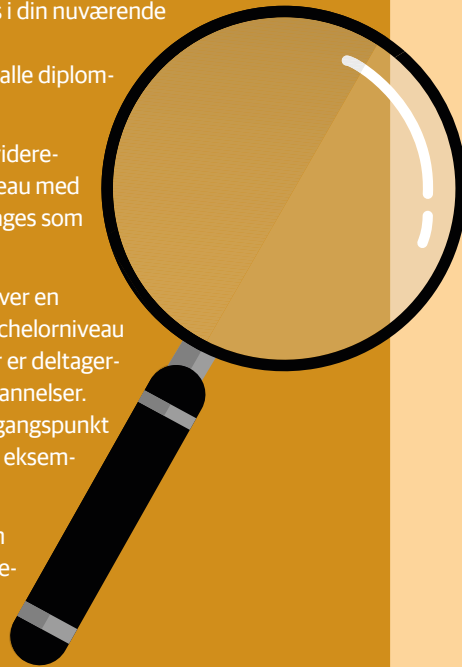
✓ **EFTERUDDANNELSESPOLITIK.** Tjek også op med din tillidsrepræsentant, om din arbejdsplads har en efteruddannelsespolitik, som du med fordel kan referere til ved samtalen med din leder – og tjek hvilke vilkår kolleger, som tidligere har været på efteruddannelse, har fået.

✓ **GIV IKKE OP.** Hvis din leder er afvisende over for dit ønske om efteruddannelse, så husk at få en begrundelse. Hvis forklaringen er, at der ikke er penge til det, kan du foreslå, at du undersøger andre muligheder – eller at I drøfter det igen til næste år.

HVILKEN EFTERUDDANNELSE SKAL JEG VÆLGE?

- Dansk Socialrådgiverforening anbefaler, at du i et karrierespæktiv tager en kompetencegivende uddannelse, når du skal vælge efteruddannelse. For socialrådgivere er en kompetencegivende efter- og videreuddannelse lig med en diplomuddannelse, en masteruddannelse eller en kandidatuddannelse.
- Diplomuddannelser er erhvervsrettede og videregående uddannelser på niveau med en professionsbacheloruddannelse. Tages oftest på deltid, og du tilmelder dig et modul ad gangen og kan gennemføre uddannelsen i dit eget tempo.
- Diplomuddannelser har oftest fokus på en specialisering, som kan bruges i din nuværende praksis. Der er deltagerbetaling på alle diplomuddannelser.
- Masteruddannelser er en videregående uddannelse på niveau med en kandidatuddannelse. Tages som udgangspunkt på deltid.
- Masteruddannelserne kræver en relevant uddannelse på bachelorniveau samt erhvervs erfaring. Der er deltagerbetaling på alle masteruddannelser. Læringsmålene er som udgangspunkt mere teoretiske end på for eksempel en diplomuddannelse.
- Kandidatuddannelser er en toårig længerevarende videregående uddannelse, der tages på fuld tid.

Læs mere på socialraadgiverne.dk/kompetenceudvikling



SÅDAN FÅR DU RÅD SØG KOMPETENCEFONDEN

- De fleste former for efter- og videreuddannelse koster penge. Som offentligt ansat socialrådgiver er det muligt at søge støtte til diplom- og masteruddannelser gennem kompetencefonde, som er et resultat af Dansk Socialrådgiverforenings overenskomstforhandlinger.
- Fra Den Regionale Kompetencefond og Den Kommunale Kompetencefond kan der søges om op til 30.000 kroner inden for et år til diplomuddannelse og 50.000 kroner til masteruddannelse.
- For Den Statslige Kompetencefond gælder der særlige regler og beløbsgrænser.
- Hvis du gerne vil videreuddanne dig – og din arbejdsgiver er enig – så klik ind på socialraadgiverne.dk/kompetencefonde og læs mere om betingelserne.

Andre muligheder for økonomisk støtte

Socialstyrelsen støtter efter- og videreuddannelses-tilbud målrettet diplom/master i 'børne- og unge'. Søger du optagelse på uddannelsen, skal du samtidigt søge om en fripladsordning. Læs mere på socialstyrelsen.dk/efteruddannelse.

Diplom i ledelse for ledere ansat med personaleansvar er finansieret af statslige treparts midler, der er tilført arbejdsgiveren. Derfor er det arbejdsgiveren, der skal bevillige og finansiere denne uddannelse.



KURSER AF KORTERE VARIGHED

Hvis du ønsker at ajourføre og dygtiggøre dig inden for dit aktuelle arbejdsområde, udbydes der mange relevante korte kurser og læringsforløb. Deltagelse i kurserne giver dog ikke formelle eller anerkendte kompetencer i forhold til anden uddannelse og det øvrige arbejdsmarked.

Find efteruddannelseskurser på voksenuddannelse.dk og uddannelsesguiden.dk
- og sektorspecifikke kurser på socialstyrelsen.dk

"Kan vi forvente, at de kan klare sig selv, når de er 18 år?"

I forlængelse af aftalen "Børnene først" skal efterværnsindsatsen nytænkes. Derfor har VIVE lavet tre analyser af det, vi ved om efterværn lige nu. Katrine Iversen er projektleder på analyserne.

Af Mette Mørk

I har forsket i efterværn i en del år. Hvad er det, der ikke fungerer i måden, det bliver tænkt på?

Kommunerne giver selv udtryk for, at det socialfaglige skøn i forhold til hvem, der skal have efterværn, kan være vanskeligt. For man skal beslutte at give efterværn et halvt år før, anbringelsen ophører, og måske er den unge i god trivsel på det tidspunkt.

Men så sker der noget livsændrende – at de skal flytte og klare sig selv – og måske har den unge så brug for hjælp der? En anden udfordring er, at der er ret store forskelle på serviceniveauet: I de kommuner, hvor færrest får efterværn, er det 12 og 30 procent – og i dem, der giver flest, er det mellem 80 og 100 procent. Og det kan ikke forklares umiddelbart med, at unge i nogle kommuner klarer sig bedre end unge i andre kommuner – der ER bare forskel på serviceniveauet i kommunerne.

Du har i et debatindlæg peget på flere ting, der skal tages højde for i en indsats. For eksempel inddragelse af den unge selv. Hvorfor sker det ikke?

Måske på grund af et presset kommunalt system? Samtidig kan en sagsbehandler måske opleve, at den unge er inddraget, men det er ikke altid den unges oplevelse.

Vi har for eksempel mødt unge, der fik besked om: Din anbringelse ophører, du får en støttekontaktperson til hjælp med det praktiske. Og så siger den unge: "Det praktiske kan jeg godt klare, jeg har brug for en at snakke med." Og her har nogle unge oplevet at få svaret: Det kan du ikke få efterværn til. Det bidrager til, at de unge ikke oplever sig hørt.

Det betyder også noget, hvor længe efterværnet varer. Hvordan har det betydning?

Hovedparten af efterværnsindsatser afsluttes, inden den unge er fyldt 20 år – og i mange tilfælde før den unge er funderet i voksenlivet.

For eksempel fordi de er i gang med en ungdomsuddannelse. Men dem kan man jo droppe ud af og hvad så? Al vores viden peger på, at det betyder noget, at man får hjælp i længere tid

Hvis socialrådgivere læser jeres nyeste vidensindsamling om efterværn, hvad vil du så gerne have, de tager med?

Vi har efterhånden virkeligt meget viden, og jeg oplever stor velvilje fra alle sider – men økonomien følger ikke med. Så myndighederne har altså besluttet, at de her børn skal anbringes, og det er en indgribende og dyr indsats – men vi følger den ikke til dørs.

De unge er i snit to år bagud udviklingsmæssigt, de er typisk svage på kontakter og netværk. Så kan vi forvente, at de kan klare sig selv, når de er 18 år? ♦



Katrine Iversen
chefanalytiker. Hun arbejder med dokumentation og evaluering af velfærdsydelse i den offentlige sektor. Hun er projektleder på tre analyser om efterværn. Find dem på vive.dk

INDKALDELSE TIL GENERALFORSAMLING I DS' REGIONER

Socialrådgiverne lægger nu linjerne for fællesskabets arbejde – og dit bidrag er vigtigt!

Der indkaldes hermed til generalforsamling i DS' regioner:

REGION NORD: Fredag 7. oktober på Golfhotellet i Viborg, Hans Tausens Alle 2. Vi begynder kl. 14 med en forfriskning og indskrivning. Der er generalforsamling kl. 15 – 19, hvorefter vi byder på middag og underholdning. Der vil blive arrangeret bustransport til og fra Viborg.

Af hensyn til madbestilling og bustransport vil vi gerne have din tilmelding på socialraadgiverne.dk/kalender senest 23. september.

REGION SYD: Fredag 7. oktober, på IBC Innovationsfabrikken, Birkemosevej 1, Kolding. Vi begynder kl. 15 med kaffe, kage og indskrivning. Der er generalforsamling kl. 15.30 – 18.30, hvorefter vil byder på middag og underholdning. **Af hensyn til madbestilling vil vi gerne have din tilmelding på socialraadgiverne.dk/kalender senest 25. september.**

REGION ØST: Fredag 7. oktober i DGI Byen, Tietgensgade 65, København. Vi begynder kl. 14 med sandwich og indskrivning. Der er generalforsamling kl. 14.30-19, hvorefter vi byder på middag og underholdning. Arrangementet forventes afsluttet kl. 21.

Tilmeld dig til generalforsamlingen på socialraadgiverne.dk/kalender.

Af hensyn til planlægningen vil vi gerne have din tilmelding på socialraadgiverne.dk/kalender.

Tilmeldingsfristen til middagen er overskredet, men du er velkommen til at kontakte regionskontoret for at høre, om der er en ledig plads ved bordet. Ring på 70 10 10 99 eller send en mail til ds-oest@socialraadgiverne.dk

Alle aktive medlemmer og seniormedlemmer har stemmeret ved generalforsamlingerne. Seniormedlemmer har dog ikke stemmeret til valg af repræsentanter.

Vil du være regionsbestyrelsesmedlem?

Generalforsamlingerne i Region Nord, Syd og Øst skal vælge mindst ti ordinære bestyrelsesmedlemmer til hver af de tre bestyrelser. Hertil kommer formanden, der vælges ved urafstemning, samt to studerende udpeget af de studerendes organisationer.

Bestyrelsernes forslag til dagsorden er:

Bestyrelsernes forslag til dagsorden er:

Drøftelse af hovedbestyrelsens beretning.

Godkendelse af bestyrelsens beretning

Hovedbestyrelsens beretning kan fra 23. september læses på socialraadgiverne.dk/REP

Fremlæggelse af regionens regnskab for de forudgående to regnskabsår til politisk godkendelse.

Fremlæggelse af regionens statusregnskab pr. 30. juni, til orientering.

Godkendelse af bestyrelsens aktivitetsplan.

Behandling af øvrige udsendte forslag.

Disponering og vedtagelse af regionens budget for de kommende to regnskabsår, jf. § 36.

Drøftelse af hovedbestyrelsens forslag.

Valg af øvrige bestyrelsesmedlemmer og mindst to suppleanter.

Valg af medlemmer til repræsentantskabet samt suppleanter.

Eventuelt.

Læs mere om de enkelte generalforsamlinger på socialraadgiverne.dk/kalender



Projekt Reconnect inviterer til midtvejskonference

PÅ VEJ

- UNGE I PSYKISK MISTRIVSEL PÅ VEJ MOD JOB ELLER UDDANNELSE

Torsdag den 29. september 2022

Mange unge, som viser tegn på psykisk mistrivsel, står også uden for uddannelse og arbejdsmarkedet. I projekt Reconnect tilbydes de unge et individuelt tilrettelagt forløb baseret på IPS-metoden. Projektet skal bidrage til, at flere unge kommer i ordinær uddannelse eller job og samtidig forbedre deres generelle trivsel.

På midtvejskonferencen præsenteres forløbige indsigter og resultater.

Læs mere om projektet: www.reconnect-kp.dk

Projekt Reconnect gennemføres af Københavns Professionshøjskole, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd - VIVE og Roskilde Universitet i samarbejde med Bornholms Regionskommune, Københavns Kommune og Rødovre Kommune. Projektet er finansieret af Novo Nordisk Fonden.

Deltagelse i konferencen er gratis, og alle er velkomne.

Tilmelding sker via:
www.tilmeld.dk/reconnect

Konferencen afholdes på Institut for Socialrådgiveruddannelse Københavns Professionshøjskole Kronprinsesse Sofies Vej 35 2000 Frederiksberg

reconnect



Dyssegården er en non-profit psykiatrisk behandlingsinstitution med vores egen interne skole, der tilbyder følgende:

- Et 45 timers skole- og dagbehandlingstilbud/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 møbning
- Morgenmad og frokost hver dag
- Individuelle, ugentlige 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

KARRIERE TELEFONEN

Har du brug for hjælp til personlig afklaring og udvikling af dit jobforløb som socialrådgiver?

*Ring til DS' Karrieretelefon. Du får en halv times coaching af en erfaren konsulent fra DS.
Hensigten er at give støtte til og udfordre dine egne tanker om din jobmæssige fremtid.*

**ÅBEN MANDAGE KL. 15-18
PÅ TELEFON 33 93 30 00**

Læs mere på socialraadgiverne.dk/karrieretelefon



Særforanstaltninger

v/Socialrådgiver og Direktør Finn Brandt



Adelgade 106 | 8660 Skanderborg | mail@trancit.dk | Tlf.: 25 94 94 54 | www.trancit.dk

Du bliver ikke et bedre menneske af at læse avis

Men du bliver mere interessant at have til bords



Om det handler om kulturen eller de nære relationer, er Kristeligt Dagblad en avis med etisk og eksistentiel dybde, der giver masser af gode samtaleemner. Læs med gratis og uden binding i 4 uger. Leveringen stopper automatisk.

Bonus ved hurtigt svar:
magasinet "Scene&Kultur"
Seneste nyt fra dansk sceneliv og interviews med spændende personligheder både på og bag scenen.



Bestil allerede i dag

www.k.dk/sc22

DS' UDSPIL TIL EN NY BESKÆFTIGELSESSINDSATS: TILLID ER VEJEN TIL FORA

Der er behov for et opgør med politikernes mistillid til jobcentrene. Dansk Socialrådgiverforening vil sætte en ny retning for beskæftigelsessystemet, hvor tillid skal skabe grundlag for et langt mere fleksibelt system, som giver plads til socialrådgivernes faglighed og det enkelte menneskes ønsker og behov.

Af Bjarke Hartmeyer Christiansen
Illustration: Morten Voigt



... TILLID ER VEJEN TIL FORANDRING



Mistillid. Politikerne mangler grundlæggende tillid til, at mennesker gerne vil bidrage til samfundet, og at socialrådgiverne har fagligheden til at vurdere, hvordan de bedst støtter mennesker ramt af ledighed og andre udfordringer. Det er den vigtigste årsag til, at politikerne har vedtaget 77 lovændringer, 30 bekendtgørelser og 22 vejledninger på ti år. Og der er brug for et sporskifte nu, siger Mads Bilstrup, formand for socialrådgiverne.

Derfor lancerer Dansk Socialrådgiverforening et udspil, der skal forbedre arbejdsmiljøet på jobcentre, vilkårene for det sociale arbejde og mennesker på kontanthjælp. Det vender vi tilbage til.

Jernbur og excel-ark

Problemet med stram styring og kontrol er ikke ligefrem nyt. Allerede i 1905 satte den tyske sociolog

Max Weber ord på en af bagsiderne af det moderne samfund, nemlig bureaukratiets voksende magt over vores liv. Han konstaterede, at vi som borgere og medarbejdere er fanget i 'rationalitetens jernbur', hvor hensynet til produktivitet og effektivitet frem for menneskelige værdier bestemmer indretningen af vores arbejds- og privatliv.

Mange offentligt ansatte kan nok genkende billedet. 'Excel-arken jernbur' er måske et mere tidssvarende udtryk for den styring, politikerne de seneste årtier har lagt ned over den offentlige sektor. Et godt eksempel er tidstyranniet i hjemmeplejen, hvor tiden til hvert besøg udmåles i detaljen med minuttal på selv de mindste opgaver som at give de ældre medicin eller støttestrømper på, og centralt fastsatte krav frem for den ældres behov bestemmer, hvad SOSU-assistenten må hjælpe med.

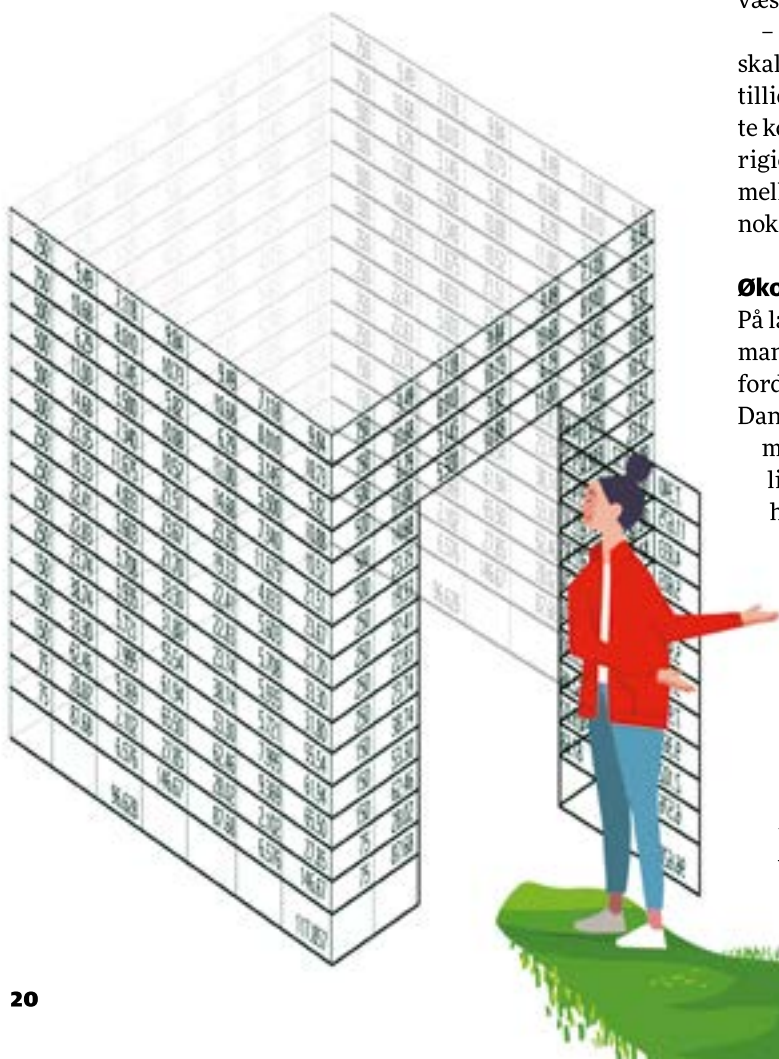
På samme måde oplever mange socialrådgivere store udfordringer med at arbejde helhedsorienteret, fordi systemet deler borgerne op i enkeltdele: psykiske lidelser hører til i psykiatrien, sociale problemer i socialforvaltningen, fysiske problemer i sundhedsvæsenet, beskæftigelse i jobcentrene.

– I mange år har politikerne talt om, at fagligheden skal tilbage til medarbejderne, regler skal fjernes og tilliden skal fremmes. Men bortset fra forsøg i enkelte kommuner er vi fortsat ofte underlagt stramme, rigide regler og økonomiske hensyn. Og samarbejdet mellem de forskellige sektorer fungerer ikke godt nok, siger Mads Bilstrup.

Økonomien styrer

På landets jobcentre oplever mange socialrådgivere manglende tværfagligt samarbejde som en stor udfordring for deres arbejde. I en ny rundspørge, som Dansk Socialrådgiverforening har foretaget blandt medlemmer i beskæftigelsesindsatsen, svarer kun lidt over 40 procent, at jobcentret i høj eller meget høj grad samarbejder med sundhedsområdet. Samtidig udfordrer stram styring socialrådgivernes egen faglighed. Flere end halvdelen svarer, at de bliver pålagt at bruge eller undgå bestemte indsatser.

– Det er i meget høj grad måltal, STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering), puljer, politikerne og konsulentfirmaer, der sætter rammerne for, hvad vi helt konkret skal tale med borgerne om, og hvad den rette indsats er. Problemet er, at det næsten altid tager udgangspunkt i økonomi, lyder det fra en af socialrådgiverne i rundspørgen, som langt fra står alene med den oplevelse.





Alle borgere med truet arbejdsevne skal have ret til en helhedsorienteret indsats. Det kan vi kun sikre, hvis vi stiller krav til alle kommuner om at oprette tværfaglige teams i de rette rammer.

Mads Bilstrup, formand, Dansk Socialrådgiverforening



44 procent af socialrådgiverne svarer, at økonomiske hensyn spiller en større rolle end socialfagligheden i afgørelser om indsatser til borgerne.

Et konkret eksempel på styring er brugen af virksomhedspraktik. I projektet 'Flere skal med', som 88 kommuner har deltaget i, er der krav om, at kommunerne skal sende mindst 40 procent af indsatsgruppen i virksomhedsforløb. Tilsvarende betyder ændringer i refusionsreglerne, at mange indsatser er blevet dyrere for kommunerne, mens virksomhedspraktik fortsat er en billig indsats. Og det kan mærkes ude på jobcentrene: Lidt over halvdelen af socialrådgiverne svarer, at der på deres arbejdsplads er konkrete måltal for virksomhedspraktik. Lidt flere (56 procent) angiver, at ledelsen følger op på, om hver enkelt medarbejder får borgerne i virksomhedsrettet indsats.

– Mange socialrådgivere oplever at blive målt og vejet på, om de lever op til ledelsens mål for virksomhedspraktikker. Det viser, at styringen efter måltal nogle steder har taget overhånd, siger Mads Bilstrup.

Han understreger, at fundamentale ændringer i indretningen af beskæftigelsessystemet er nødvendige, hvis vi for alvor skal se forbedringer for socialrådgivere og borgere.

– Vi har brug for et mere grundlæggende opgør med den mistillid, der gennemsyrrer beskæftigelsessystemet. Vi har i mange, mange år forsøgt at råbe politikerne op, men vi må konstatere, at der skal et sporskifte til, hvis vi for alvor skal rykke noget, forklarer Mads Bilstrup og uddyber sin kritik.

– Socialrådgiverne arbejder hver eneste dag hårdt for at give mennesker den hjælp og støtte, de har brug for til at komme videre i livet og tilbage på arbejdsmarkedet. Men politikerne har skabt et system, der modarbejder frem for at understøtte det helhedsorienterede, sociale arbejde på jobcentrene. Selv om de siger noget andet og laver midlertidige puljer, er

systemet stadig indrettet på mistillid til, at borgerne vil arbejde, til at socialrådgiverne stiller krav, og til at kommunerne holder både borgere og medarbejdere i ørerne.

En ny retning

Det er baggrunden for, at Dansk Socialrådgiverforening nu lancerer udspillet 'Tilliden tilbage – udspil til en ny og målrettet beskæftigelsesindsats'. Her er tillid grundlaget for et langt mere fleksibelt system, der giver plads til faglighed og det enkelte menneskes ønsker og behov.

– Politikernes bud på nytænkning er besparelser på indsatsen til unge og udsatte ledige, udtaler Mads Bilstrup med henvisning til aftalerne om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen fra hhv. 2021 og juni i år. Her valgte regeringen, SF, Enhedslisten og Dansk Folkeparti at skære på ungeindsatser samt øvrig vejledning og opkvalificering til kontanthjælpsmodtagere.

DS' 3 FORSLAG TIL NY OG TILLIDSFULD INDSATS

Syge ud af jobcentrene

Ny tværfaglig enhed skal hjælpe mennesker, der har andre problemer end ledighed, fx sociale og mentale.

1-årig afklaringsgaranti

Mennesker på kontanthjælp skal have ret til at få afklaret deres sag inden et år, og alle med truet arbejdsevne skal have ret til et udviklingsfleksjob.

Mennesket og faglighed i fokus

Vurdering af arbejdsevne skal i højere grad bero på socialfaglighed og borgerens selvoplevede helbred.

Læs hele udspillet på socialraadgiverne.dk/tillidentilbage





– Vores bud tager udgangspunkt i socialrådgivernes faglige vurderinger og borgernes samlede situation. Det er en tilgang baseret på tillid, for vi ved, at langt de fleste mennesker ramt af ledighed drømmer om at komme i arbejde. Det skal vi tage alvorligt, siger han.

Et godt eksempel på den tillidsbaserede tilgang er retten til et udviklingsfleksjob. I dag kan man kun tildele fleksjob til mennesker, hvis arbejdsevne er 'varigt og væsentligt begrænset'. Samtidig skal alle muligheder for at fastholde folk i ordinær beskæftigelse være afprøvet. Det betyder, at fleksjob ligesom førtidspension bliver en sidste udvej frem for en del af en tidlig indsats til at komme videre.

I stedet foreslår Dansk Socialrådgiverforening, at borgere med truet arbejdsevne får ret til at vælge et udviklingsfleksjob med løbende opfølgning og tilpasning sideløbende med andre indsatser. Det kan hjælpe mange af de mennesker, der ellers ville cykle rundt i systemet i årevis, vurderer arbejdsmarkedsforsker Merete Monrad fra Center for Udvikling af Borgerinddragende Beskæftigelsesindsatser (CUBB) på Aalborg Universitet.

– Udviklingsfleksjob vil give borgerne en mulighed for at have kontakt til arbejdsmarkedet og kan dermed bidrage til at skabe mening, mens borgerne venter på afklaring. Det vil være bedre end en praktik til at afprøve, hvordan det at have et arbejde fungerer for den enkelte, selv om det kun er få timer, siger hun.

Afklaringsgaranti

Udviklingsfleksjob kan gavne mange, men samtidig er det helt afgørende at forkorte afklaringsperioden. Flere end fire ud af fem socialrådgivere på jobcentre-



Udviklingsfleksjob vil give borgerne en mulighed for at have kontakt til arbejdsmarkedet og kan dermed bidrage til at skabe mening, mens borgerne venter på afklaring.

Merete Monrad, arbejdsmarkedsforsker, Center for Udvikling af Borgerinddragende Beskæftigelsesindsatser, Aalborg Universitet.

ne oplever, at det i dag tager for lang tid at afklare ledige til fleksjob og førtidspension. Derfor er formand Mads Bilstrup glad for, at Folketinget før sommerferien gav borgerne en ret til afklaring inden for to år.

– Det har vi kæmpet for i mange år, og det er dejligt, at det nu endelig bliver til virkelighed. Men to år er stadig lang tid, og vi mener, at det med de rette forudsætninger bør kunne lade sig gøre at afklare folk inden for et enkelt år. Det kan måske lyde lidt som en utopi med det høje arbejdspress, lange ventetider i sundhedsvæsenet og høje krav til dokumentation, vi oplever i dag, men hvis politikerne vil det her, kan det godt lade sig gøre, siger han.

Forsker Merete Monrad er enig i, at ventetiden skal nedbringes.

– Ventetid er i sig selv en belastning. En ret til afklaring af ydelse og indsats inden for et år vil give borgerne vished om, hvornår der sker noget. Derudover kan det afhjælpe andre udfordringer som at dokumentationen bliver forældet, siger hun, men udtrykker samtidig bekymring for, at afklaringsgarantien ikke nødvendigvis kommer til at fungere efter hensigten i praksis.

– Det er vigtigt, at det ikke bare bliver et nyt målepunkt, der bygger på systemets og ikke borgerens behov. Det må ikke blive endnu et processkridt, som medarbejderne bare skal klikke af for dets egen skyld.”

Ny enhed for ikke-jobparate

Ordet 'omstrukturering' kan nok få det til at løbe koldt ned ad ryggen på mange socialrådgivere og andre offentligt ansatte. Alligevel foreslår Dansk Socialrådgiverforening en ændring af organiseringen på beskæftigelsesområdet.

FORUDSÆTNINGER FOR UDSPILLET

De tre hovedforslag om en ny enhed i alle kommuner, afklaringsgaranti på et år og forbedret vurdering af arbejdsevnen kræver ifølge Dansk Socialrådgiverforening, at politikerne investerer i det sociale arbejde. Derudover er for eksempel kortere ventetider i sundhedssystemet og psykiatrien afgørende for, at borgerne kan blive afklaret inden for et år.

1. Socialrådgiverne skal have tid til deres arbejde.
2. Fagligheden skal styrkes. Socialt arbejde skal varetages af socialfagligt uddannede medarbejdere.
3. Styringen skal understøtte det sociale arbejde.

Læs hele udspillet på socialraadgiverne.dk/tillidentilbage

– Den ret til afklaring inden for to år, som politikerne selv har vedtaget, vil kræve store investeringer i både medarbejdere og sundhedssystemet. Men jeg ser det, at de har erkendt behovet for hurtigere afklaring og handlet på det, som et tegn på forandring. Derfor håber jeg, at de vil tage godt imod vores udspil, for samlet set er jeg sikker på, at det vil gavne alle – både borgere, socialrådgivere og samfundet som helhed.

Læs også lederen side 30



A stylized illustration of a greenhouse with a green metal frame and glass panes. Inside, several plants are growing. On the left, a plant with large green leaves is labeled 'TILLID'. In the center, a plant with smaller green leaves and a pink flower is labeled 'PASSERIDE SAKISTAL'. To the right, a plant with green leaves and a yellow flower is labeled 'FALLET SKON'. Other labels include 'BOMUNISPELUSIO' on a leaf on the far left, 'MAGNET HANDELUM' on a central leaf, 'HEDEROSPERETI MOKASTS' on a lower right leaf, and 'AFELABINGGAMATI PA ET AL' on a higher right leaf. The background shows a light blue sky and a green ground area.

Tilliden tilbake

SOCIALRÅDGIVEREN 05 22



SÅDAN OPLEVER SOCIALRÅDGIVERNE PRAKSIS I JOBCENTRENE

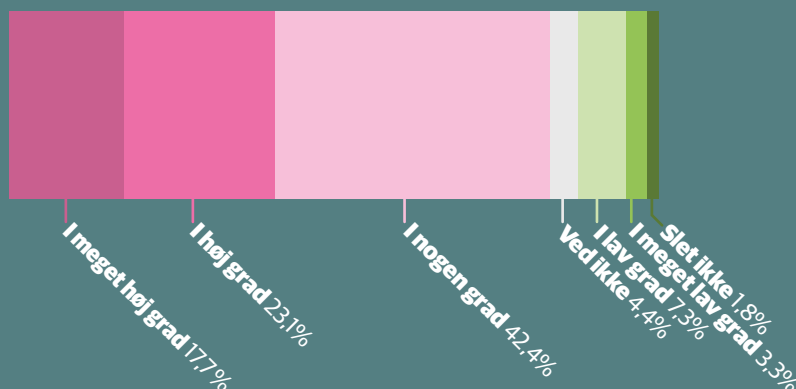
En ny rundspørge viser, hvordan socialrådgiverne oplever rammerne for at udøve deres faglighed i beskæftigelsesindsatsen. Socialrådgivernes praksis er præget af mistillid fra politikerne og en presset økonomi i kommunerne.

Af Lærke Øland Frederiksen

Afklaring tager for lang tid

Mange socialrådgiver oplever, at det i dag tager for lang tid at afklare borgerne til førtidspension og fleksjob.

Oplever du, at det tager for lang tid at afklare borgerne til fleksjob og førtidspension?



Dokumentation og ventetid står i vejen

For høje krav til dokumentation, uafklaret helbredssituation, ventetid i sundhedsvæsenet og for mange sager er de barrierer, som flest socialrådgivere oplever for at kunne afklare borgerne hurtigere til førtidspension og fleksjob.

Hvilke barrierer oplever du for hurtigere afklaring?

For høje dokumentationskrav 77,9%

Uafklaret helbredssituation 77,4%

Ventetider i sundhedsvæsenet 66,9%

For mange sager 59,1%

50%

Mangler tilbud i ressourceforløbene

Halvdelen af socialrådgiverne vurderer, at de har mulighed for at bevilge de rette indsatser i ressourceforløbene, mens den anden halvdel svarer, at der enten mangler tilbud eller ressourcer.

80%

Mangler beslutningskompetence

80 procent af socialrådgiverne oplyser, at rehabiliteringsteamene i deres kommune ikke har kompetence til at træffe beslutninger om indhold i ressourceforløbene, men kun laver en indstilling til forvaltningen.

60%

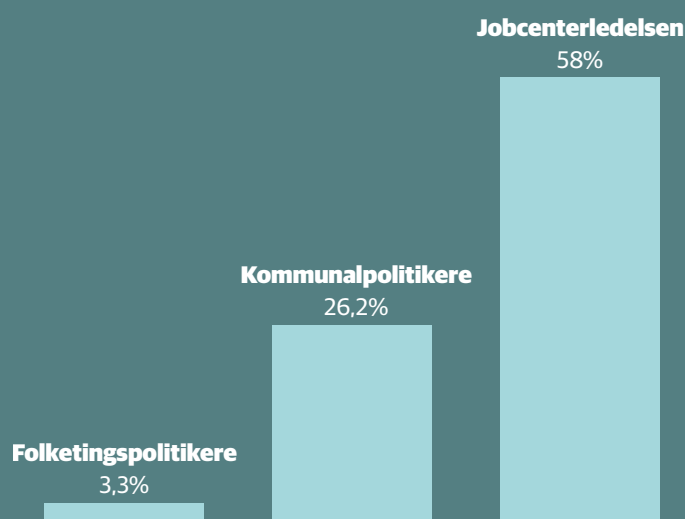
Oplever lang ventetid

Stort set alle socialrådgivere oplever, at der er ventetid på at få en sag for rehabiliteringsteamet. 60 procent svarer, at der i høj eller meget høj grad er ventetid.

Mangler tillid fra politikerne

Mange socialrådgivere oplever, at folketingspolitikere og kommunalpolitikere ikke har tillid til deres og kollegaernes faglighed. Flere oplever en høj grad af tillid fra ledelsen.

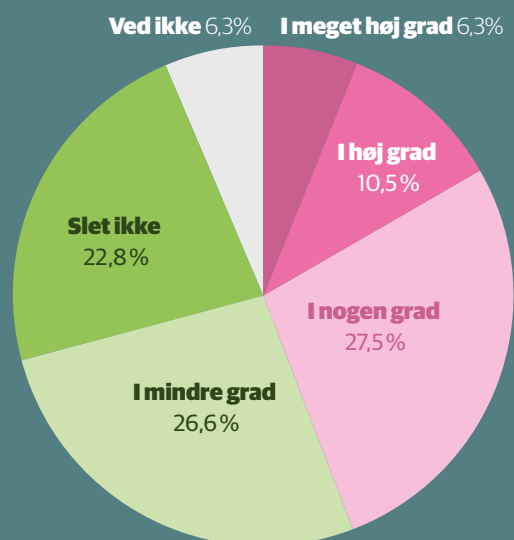
Oplever du 'høj eller meget høj grad' af tillid til din og kollegaernes faglighed fra?:



Økonomi trumfer faglighed

Mange socialrådgivere oplever, at økonomien spiller en større rolle end deres socialfaglige vurderinger.

Oplever du, at økonomiske hensyn spiller en større rolle end socialfaglige vurderinger, når der skal træffes afgørelse om, hvilke indsatser borgeren skal modtage?



Mangler tværfagligt samarbejde

Kun fire ud af ti socialrådgivere har i høj eller meget høj grad mulighed for at samarbejde omkring den enkelte borger, f.eks. i tværfaglige teams.





Forloren ansvarliggørelse skaber mistillid til både sagsbehandlere og borgere

I jobcentrene er borgere og sagsbehandlere selvsagt vidt forskellige grupper i vidt forskellige situationer. Alligevel er det sigende, at vi kan række ned i den samme sociologiske begrebskasse – hvor koncepter om mistillid, skam og stigma ligger – når de to gruppers situation skal analyseres.

Af Mathias Herup Nielsen

Da jeg for 15 års tid siden skrev bachelor-projekt i en projektgruppe på Roskilde Universitet og i den forbindelse interviewede en række unge arbejdsløse om deres situation, var der ét spørgsmål, som jeg altid var særligt spændt på at stille: 'Når folk, du ikke kender, spørger dig, hvad du laver, hvordan fortæller du så om dig selv?' Det gav anledning til en række gribende refleksioner, som fortalte os en hel del om, hvordan arbejdsløse oplever stigma. En ung kvinde fortalte, at hun altid besvarede den type spørgsmål med en usandhed: 'Jeg arbejder i Kvikly', sagde hun. Det var nemmest sådan.

Når jeg for tiden interviewer, stiller jeg et tilsvarende spørgsmål. Men dem, jeg stiller spørgsmålet, er ikke arbejdsløse borgere, men sagsbehandlere i jobcenteret. Også her åbner det op for en række sigende refleksioner. En del oplever at blive mødt med mistillid og fordømmelse. Nogle beretter, at de oftest siger, at de arbejder 'hos kommunen' frem for 'på jobcenteret'. Det er nemmest sådan.

Skepsis fra mange sider

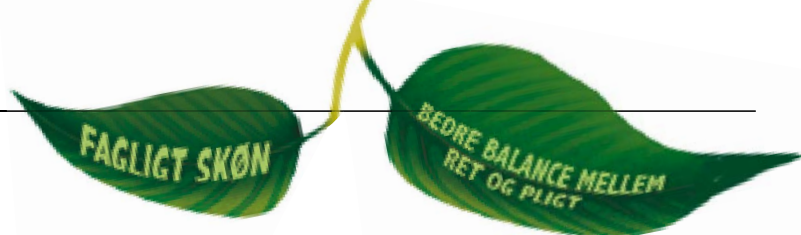
Borgere og sagsbehandlere er selvsagt vidt forskellige grupper i vidt forskellige situationer. Det er grundigt afdækket i dansk og international forskning, at



CV

Mathias Herup Nielsen er lektor på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde ved Aalborg Universitet.

Han forsker i beskæftigelsespolitik og er en del af forskningsgruppen CUBB – Center for Udvikling af Borgerinddragende Beskæftigelsesindsatser. Tidligere har han blandt andet udgivet bogen 'Optimismens Politik' (2019).



vejen ud af systemet for borgeren kan være lang og forbundet med voldsomme omkostninger. Alligevel er det sigende, at vi kan række ned i den samme sociologiske begrebskasse – hvor koncepter om mistillid, skam og stigma ligger – når de to gruppers situation skal analyseres.

Ansatte oplever, at de imødegås med skepsis fra mange sider: Ministeren finder det nødvendigt at nedsætte mål om, at ”ledige skal have en værdig sagsbehandling,” mens partier på begge fløje åbent har talt for at nedlægge jobcentre. I offentligheden omtales deres arbejde hånligt. Og mange borgere møder dem med lave forventninger: ’Du er da ikke så slem,’ er en ofte hørt replik fra borgere på første-gangsmøder.

Man kan godt forsøge sig med at hævde, at virakken om jobcentre er kunstigt oppustet. De fleste borgere, som er i kontakt med et jobcenter, udtrykker tilfredshed med deres forløb – dét peger tilgængelige kvantitative målinger på. For virksomheder, der samarbejder med jobcentre, er tilfredsheden også høj. Og en del af den senere tids kritiske omtale har slet og ret været urimelig.

Da Berlingske sidste efterår i stærkt profilerede artikler beskrev, at Københavns Jobcentre ikke har ”henvist én eneste ledig til job de seneste to år”, skyldtes den efterfølgende shitstorm for eksempel først og fremmest en misforståelse: ’Henvisning’ refererede snævert til det konkrete redskab, som jobcenteret kan benytte i arbejdet med den ledige, mens ordet af den brede offentlighed beredvilligt mistolkedes synonymt med at ’få mennesker i arbejde’.

Jonathan Spang gav ufrivilligt et godt eksempel, da han i sit satire-show sagde, at Jobcenter København ”har fået nul i jobs de sidste to år”. Misforståelser gror særligt ubesværet dér, hvor de bekræfter de flestes verdensbillede.

Mere ansvar – uden flere ressourcer

Men de nødvendige nuanceringer ændrer ikke på, at nogle borgere oplever dårlige forløb. Eller på, at mennesker på begge sider af jobcentrenes skrivebord løbende må håndtere mistillid. Vi kan forstå dele af denne mistillid ved at trække på et begreb om ’forloren ansvarliggørelse’.

Ansvarliggørelse betyder, at man som menneske eller organisation tildeles ressourcer (økonomi, kompetencer eller andet) og derved tilskrives ansvar for at løse et problem. At den er forloren vil sige, at man tildeles ansvar, men uden at få overført de ressourcer, problemløsningen kræver.

Over de seneste år har jeg som en del af et større forskerhold gentagne gange besøgt en række jobcen-

tre. Her har jeg sammen med en kollega gennemført kvalitative interviews med en lang række udsatte borgere og med sagsbehandlere, som arbejder med udsatte arbejdsløse – det vil sige borgere, som ikke er kategoriseret som jobparate. For begge grupper kan begrebet om forloren ansvarliggørelse bidrage til at forstå deres frustrationer. Sagsbehandlerne først.

De senere års politiske målsætninger om afbureaukratisering af jobcentre og enklere styring efter værdier – såsom værdighed, helhed og mening – har ledt til reformer, som dog ofte har givet kommunerne mere frihed med den ene hånd, mens man med den anden har indført nye former for styring.

Efter ’Forenklingsreformen’ fra 2018 kan kommunerne for eksempel i højere grad selv bestemme, hvilke indsatser de ønsker at benytte over for deres borgere, men hvis de er dårligere end forventet til at få borgere i arbejde, bliver de alligevel bedømt og sanktioneret hårdt efter to centralt fastsatte mål. Som i høj grad ligner de mål, man fra politisk hold kritiserede og afskaffede med reformen: Har de haft nok samtaler med deres borgere og har de aktiveret borgerne i høj nok grad?

For at være på den sikre side monitorerer mange jobcentre derfor nu løbende deres arbejde og sørger for, at der bliver afholdt rigelige mængder af møder og igangsat rigelige mængder af aktiviteter.

Mere linedanser end regenter

Sagsbehandlere står dermed i en situation, hvor de formelt i højere grad er sat fri til at gøre det, der virker og som giver mening, men hvor de reelt føler sig spændt ud imellem en lang række hensyn, som ofte trækker dem i forskellige retninger: På den ene side skal de i mødet med borgeren honorere og videreformidle en lang række fastsatte krav i et komplekst system. På den anden side skal de forsøge at skabe rum til nærvær, tillid og forståelse for borgeren. Nogle fortæller, at de er begyndt at se sig selv som funktionsopdelte: De er systemrepræsentanter, der formidler og agerer efter kravene i et komplekst system. Men de er også mennesker, der er nærværende og lyttende.

Af og til blandes de på uheldige måder. Borgere kan føle, at sagsbehandleren foregiver at være nærværende, men reelt blot gør hvad hun får besked på af systemet og mekanisk læser op fra et manuskript.

Et andet krydspres, som afspejles i vores interviews, opstår imellem borgerens idéer og drømme på den ene side, og et stærkt fokus på beskæftigelse på den anden. Sagsbehandlerne skal tage hensyn til – og afsæt i – borgernes egne visioner for fremtiden. Samtidig med det, skal de leve op til klare krav om, at





Der er behov for tillid til borgerne, som rækker ud over tillid til deres kompetencer: For eksempel tillid til deres egen vurdering af livssituation og behov. Og der er behov for politisk styring, som udviser reel tillid til ansatte i jobcentre.

Mathias Herup Nielsen, lektor på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde ved Aalborg Universitet.

de planer, der laves, skal være realistiske og arbejdsrettede. Men nogle borgere ser af forskellige grunde ikke sig selv på arbejdsmarkedet. Andre har visioner, som sagsbehandleren vurderer som urealistiske. Undertiden bliver resultatet balanceakter, hvor medarbejdere på forskellig vis forsøger at omdirigere borgernes håb for fremtiden uden at borgeren fremmedgøres. Der balanceres her på en knivsæg imellem respekt for borgeren og paternalisme. De ansatte er mere linedansere end regenter – dét anerkendes for sjældent i den politiske debat.

Optimismens politik

En del borgere oplever noget, som på sin vis er tilsvarende: Forloren ansvarliggørelse sætter dem op til at fejle. De seneste årtier har budt på en lang række af reformer, som gradvist har indført et blik på borgeren, der lægger langt mere vægt på alt det, som borgere kan, og langt mindre vægt på det, som borgeren ikke kan. Mindre fokus på problemer og mere fokus på ressourcer. For eksempel beskrives de mest udsatte borgere, som for to årtier siden kategoriseredes som 'socialt og helbredsmæssigt belastede', nu som 'aktivitetsparate'.

Denne optimismens politik lyder godt, når den skal retfærdiggøres i offentligheden, og den har været med til at hjælpe mange borgere videre. Men for andre har den haft stærkt negative konsekvenser. De oplever ikke at kunne kende sig selv i de optimistiske billeder, der tegnes af dem, og de oplever, at optimismen leder til bølger af krav, de ikke kan honorere.

En ung kvinde fortæller, hvordan hun blev talt op forud for et praktikophold i et varehus: 'Det kan du

sagtens!' Det gav selvtillid, store forhåbninger og flittighed, men bidrog også til 'et kæmpe nederlag', da hun efter lidt tid fik at vide, at de ikke kunne bruge hende: 'Man bliver manipuleret til at slide sig selv op'. Mange beretter tilsvarende om et system, som har meget svært ved at anerkende ting, de ikke kan.

Onde spiraler

Det virker godt og selvindlysende rigtigt, når den siddende minister sender brev ud til landets borgmestre og minder dem om, at kommunens jobcentre skal tage hensyn til syge borgere. Det virker lige så godt og rigtigt, når politikere igen og igen agiterer for positive tilgange til borgere i jobcentre.

Men i begge tilfælde opleves diskrepanser imellem det formelle og det reelle: Formelt tildeles man et ansvar for, samt en forventning om, at løse en opgave. Reelt er opgaven langt mere vanskelig, end det formelle niveau anerkender. Forloren ansvarliggørelse er dermed en kilde til frustration på begge sider af skrivebordene. Der er behov for tillid til borgerne, som rækker ud over tillid til deres kompetencer: For eksempel tillid til deres egen vurdering af livssituation og behov. Og der er behov for politisk styring, som udviser reel tillid til ansatte i jobcentre.

Mit greb i dette essay har fremhævet ligheder, snarere end forskelle, i analysen af sagsbehandleres og borgernes situation. Den slags skal man næppe overgå. Men hvis det doceres rigtigt, kan der være brug for det i en meget stærkt polariseret og polemisk offentlig debat om jobcentrenes fremtid, hvor det er nemmere at få øje på de onde spiraler end på gode veje ud.

Tre socialrådgivere fortæller om udfordringer i det nuværende beskæftigelsessystem – og om deres krav til et nyt.

Af Susan Paulsen



VENTETID SKABER ULIGHED

Birgit Larsen

Socialrådgiver og faglig koordinator, Sygedagpenge, Køge Jobcenter. Medlem af bestyrelsen i DS' Faggruppen Beskæftigelse

Hvilke udfordringer oplever du i det nuværende beskæftigelsessystem?

– Den kritik, der er af jobcentrene, giver indtryk af, at jobcentrene er en isoleret enhed. Vi er afhængige af, at andre, i høj grad sundhedssystemet, har ressourcerne til at løse deres opgaver for, at vi kan løse vores. Jeg oplever, at borgere med mentale lidelser eller psykiatriske diagnoser kan være ringere stillet i beskæftigelsessystemet end borgere, som eksempelvis skal opereres i knæet, fordi der ofte er så lang ventetid på at blive udredt og få den rette behandling i psykiatrien.

– Og der er alt for meget processtyring, som ikke handler om indhold og kvaliteten i indsatsen, men om at kunne sætte et flueben det rigtige sted.

Hvilke krav har du til et nyt beskæftigelsessystem?

– Der skal være mere tillid til mit faglige skøn som socialrådgiver med et større fagligt råderum til at vurdere indsatsen til borgere, men også noget så lavpraktisk som mødeform. Altså hvordan og hvor ofte jeg skal være i kontakt med borgeren.

– Vi har gode erfaringer med virksomhedsrevalidering, og vil gerne bruge det noget mere, men ændringer i reglerne om løntilskudsordning forhindrer det. Så et stort ønske er mere fleksible regler.



VORES FAGLIGHED DRUKNER I BUREAUKRATI

Renée Fanø-Christensen

Socialrådgiver, Erhverv og Beskæftigelse, Sygedagpenge, Thisted Kommune.

Hvilke udfordringer oplever du i det nuværende beskæftigelsessystem?

– Som socialrådgivere har vi en socialfaglig uddannelse, som rent faktisk gør, at vi kan foretage vurderinger og skøn ud fra de lovgivningsmæssige rammer – men tit drukner vores faglighed i bureaukrati, kontrol og dokumentation.

– Det oplever jeg også som mødeleder for rehabiliteringsteamet, hvor tanken er, at man samler den tværfaglige viden og laver et sparingsrum. Men to tredjedele af møderne fungerer som en dobbelt sikring, hvor vi sætter flueben ved, at socialrådgiveren har sørget for den fulde dokumentation, som skal til for at kunne indstille borger til fleksjob eller førtidspension – og det er netop den vurdering, som socialrådgiveren allerede har foretaget.

Hvilke krav har du til et nyt beskæftigelsessystem?

– Lad mig bruge mine faglige kompetencer – som giver mig viden om sociale og helbreds-mæssige udfordringer, det lokale arbejdsmarked, systemets struktur og lovens rammer – til at vurdere, hvilken indsats der er nødvendig, og i hvor lang tid. Man skal lytte meget mere til den enkelte borgers opfattelse af egen situation og helbred. Skab plads til det tværfaglige samarbejde frem for at spille ressourcer på dokumentation.



FORANDRING SKABES VIA TILLID

Maia Kristensen,

Socialrådgiver, Kalundborg Jobcenter, hvor hun arbejder med aktivitets- og uddannelsesparate unge mellem 18 og 30 år.

Hvilke udfordringer oplever du i det nuværende beskæftigelsessystem?

– Eksempelvis oplever jeg, at det er spild af tid og penge at forberede sager til det kommunale rehabiliteringsteam. Rehabiliteringsteamet forventes at bidrage med nye vinkler i de sager, hvor der er en udvikling, men det oplever jeg sjældent. I stedet peges der på de samme indsatser, som "vi" fagpersoner, der har været med til at belyse sagen, foreslår, og derfor opleves rehabiliteringsteamet mere som en kontrolinstans end en reel hjælp til progression i borgernes forløb.

– Senest har jeg haft en borger med meget komplekse problemer, som har været i systemet i 12 år. Alle fagpersoner vurderer, at der ikke er nogen arbejdsevne tilbage, og at yderligere krav blot vil forværre borgerens tilstand. På trods af dette, så mener lægen fra Klinisk Funktion, som aldrig har mødt borgeren, noget helt andet. Derfor fortsætter borgeren i ressourceforløb, hvilket betyder, at borgerens sag forhalles.

Hvilke krav har du til et nyt beskæftigelsessystem?

– Jeg ønsker, at jobcentrene lukkes og der oprettes tværfaglige centre, der er afpolitiseret. De skal operere ud fra praksiserfaring og forskningsbaseret viden og sikre et bedre samspil på tværs af sektorerne. Vi skal skabe gode arbejdsvilkår, så vi kan fastholde vores kolleger og sikre den stabile og tillidsfulde relation til borgerne – for det er nemlig herfra forandring skabes. ♦

**Mads Bilstrup**Formand for Dansk
Socialrådgiverforening**Ditte Brøndum**Næstformand for Dansk
Socialrådgiverforening

VI SKAL HAVE TILLIDEN TILBAGE

”DER ER IKKE plads til individuelle sagsforløb, og alt for meget tid går med opgaver, som ikke har en effekt for den enkelte borger. Derudover er det et område, som (...) konstant er i modvind og tager fagligheden fra den enkelte medarbejder”.

Sådan lyder en socialrådgivers status i en rundspørge,

stiller krav, og at kommunerne holder både borgere og medarbejdere i ørerne.

Stram styring og uendelige dokumentationskrav efterlader en meget lille plads til den faglige vurdering. I rundspørgen oplever kun tre procent, at politikerne på Christiansborg har tillid til deres og kollegaernes faglighed. Tre procent!

Politikernes mistillid til borgerne viser sig ved deres

”

Vi skal tænke nyt, men politikernes bud på nytænkning er besparelsen, som kun gør ondt værre.

som Dansk Socialrådgiverforening har foretaget blandt medlemmer på beskæftigelsesområdet. En anden socialrådgiver skriver:

”Borgerne (red.) møder et system, som slet ikke har tillid til dem. Der er alt for meget fokus på kontrol, og det er dræbende for samarbejdet”.

De to socialrådgivere udtrykker meget præcist den mistillid, der præger den offentlige og politiske debat om jobcentrene. Debatten har raset i mange år og fik for nyligt nyt liv med Venstres udspil om en ny beskæftigelsesindsats.

Beskæftigelsessystemet er indrettet på politikeres mistillid til, at borgerne vil arbejde, at socialrådgiverne

vedvarende fokus på sanktioner af ledige, selvom vi ved, at langt de fleste på kontanthjælp har komplekse problemer.

Vi skal tænke nyt, men politikernes bud på nytænkning er besparelser, som kun gør ondt værre. Der er brug for et opgør med mistilliden og de rammer og vilkår, der burde understøtte, ikke modarbejde, det helhedsorienterede, sociale arbejde på jobcentrene.

Derfor kommer vi nu med vores bud på grundlæggende forandringer, der tager udgangspunkt i socialrådgivernes faglighed og borgernes samlede situation.

Jeg håber, politikerne vil lytte! Tillid er kernen i socialt arbejde. Den skal vi have tilbage. ♦



Og lige netop medarbejderne i vores velfærdssamfund er og bliver en af de vigtigste ressourcer. Arbejdsvilkår i velfærdssamfundet vender vi også tilbage til. På den ene side skal vi håndtere inflation, og på den anden side skal vi håndtere, at mange arbejdsgivere mangler arbejdskraft.

Statsminister

Mette Frederiksen (S)
Instagram 5. august



Bekymrende tal – nu må regeringen handle! Igen er der et fald i antal unge der vil læse til pædagog, lærer, soc.rådgiver og sygeplejerske. Det er kritisk for vi har brug for flere! Vi skal have en rekrutteringsplan og forbedre arbejds- og lønvilkår #dkpol

Charlotte Mølbæk (SF),

handicap- og børneordfører,
Twitter 28. juli



I de værste tilfælde, så får patienterne ikke den behandling, som de fortjener og har ret til. Derudover kan der være meget lange ventetider på overhovedet at få behandling. Og i sidste ende bliver behandlingerne dårligere. For hvis der er færre hænder til at håndtere et sengeafsnit, så er der færre ressourcer til at behandle patienten

Emil K. Lemvig

Fællestillidsrepræsentant i Ergoterapeutforeningen, TV 2 Lorry 16. august. Om åbent brev fra tillidsfolk, heriblandt socialrådgivere, til Sundhedsudvalget på Christiansborg og politikerne i Region Hovedstaden.



Helheden er forsvundet, for eksempel helheden og samspillet mellem arbejdsmarkeds- og familieområdet. Og mellem handicap- og familieområdet. Viljen, evnen og fagligheden omkring den forståelige jura i det sociale arbejde er trængt ned til floskler og klicheer. Socialrådgiverne og sagsbehandlernes tillidsbaserede arbejde er fra ledelsen erstattet af to-do-lister, skrappe visitations-fora, overdreven økonomistyring og ofte af ledere med en administrativ-økonomisk baggrund uden erfaring i socialt arbejde. Dertil kommer en digitalisering, som har accelereret voldsomt, og som i stadig flere situationer betyder, at borgeren ikke møder et menneske, men må nøjes med en skærm og et tastatur.

Jørgen Breindahl

socialrådgiver, om det sociale arbejde i kommuner, Kristeligt Dagblad 1. august



Faglige vurderinger kan veje tungere end tidsfristoverholdelse i virkelighedens verden, men en medarbejder, der prioriterer grundige opfølgninger fremfor systemets tidsfrister, vil fremstå dårligere i den data, som ledere og politikere bruger til at administrere den offentlige forvaltning.

Jesper Rukshan Nissen og Line Ingerslev Danneborg,

Digitaliseringskonsulenter i Københavns Kommunes socialforvaltning, Dagbladet Information 8. august



Mie Vode Moll

Formand, Region Syd



Rasmus Balslev

Formand, Region Øst



Trine Quist

Formand, Region Nord



Ida Louise

Jervidal



Karina Rohr

Sørensen



Nancy

Pelle



Louise

Marie Friis

Sundheds-
socialrådgiver,
Odense
Universitets-
hospital

GOD OVERGANG FRA UDDANNELSE TIL JOB

FORTÆLLINGERNE om socialrådgiveruddannelsen er mange. Sat på spidsen mener kommunerne, at uddannelsens læringsmål ikke matcher de kommunale styringsmål. At dimittenderne ikke er tilstrækkelig godt klædt på til den kommunale virkelighed, men mangler forståelse for mål- og rammestyring. Uddannelserne mener, at de skal stå fast på idealerne for det gode sociale arbejde, men også, at de lytter til aftagerne og følger med tiden. Studerende, erfarne socialrådgivere, borgere og politikere har en 3., 4., 5. og 6. fortælling.

Vi skal ikke fortabe os i fortællingerne, men drøfte, hvordan vi i fællesskab styrker socialrådgiveruddannelsen og sikrer, at de nyuddannede socialrådgivere får en god overgang fra uddannelse til første job. Vi hører stadig om alt for mange arbejdspladser, hvor nyuddannede knækker nakken på for højt arbejdspress eller uklare forventninger. Hvor nye fagfæller lider unødige nederlag og skræmmes væk fra faget, før de for alvor er begyndt.

Heldigvis lader arbejdsgivere og uddannelsessteder – med hjælp fra DS – til at anstrenge sig mere for at samarbejde om den vigtige overgang. Som en del af KL og DS' fælles overenskomstprojekt 'Nøglen til en god start' har tre kommuner,

Thisted, Frederiksberg og København, samarbejdet med Københavns Professionshøjskole om at udvikle anbefalinger til introduktionsordninger for nyuddannede socialrådgivere i kommunerne.

Professionshøjskolen Absalon arbejder – med sparring fra DS og kommuner – på at

” Introduktions- og mentorforløb bør være en ret til nyansatte.

udvikle målrettede opkvalificeringsforløb for nyuddannede socialrådgivere, som arbejdsgivere kan supplere introduktionsforløb med.

I hele DS bestræber vi os på at klæde vores nye fagfæller på til en god start på arbejdslivet via personlig sparring og oplæg. Vi stiller krav om gode introduktions- og mentorforløb til nyansatte. Mange tillidsrepræsentanter og klubber engagerer sig i at byde de nye fagfæller velkommen i faget og på arbejdspladsen. I Region Øst har vi senest tilbudt nyuddannede sparring med aktive seniormedlemmer.

Alle interessenter må tage ansvaret på sig og gå i konstruktiv dialog med hinanden om, hvordan socialrådgiveruddannelsen og det første job bliver afsat for et langt og godt arbejdsliv. ♦

Et øjebliks nærvær

Først kom håbløsheden med beskeden om, at han kunne forvente kun at leve fem til syv år mere. Hvis han var "heldig, ville han nå at opleve sit 30. år. Beskeden fik ham til at stoppe sit studie og flytte hjem til familien. Meningen prøvede han at finde i den behandling, som ventede forude. Den kunne give ham mere tid. Men håbløsheden kom, når han var alene. Han dulmede den med alkohol. I dag sidder han foran mig med et fjernt udtryk i øjnene og siger næsten forstenet: "Min tumor er vokset – det er virkelig alvorligt... Det er et spørgsmål om liv eller død nu". Udviklingen i sygdommen betyder en væsentlig indskrænkelse af hans levetid – igen.

"Jeg tror godt, at jeg kan stoppe med at drikke nu. Det giver mere mening for mig nu", hvisker han.

Vi holder fast i aftalen, og jeg har skaffet ham en tid til alkoholbehandling. Vi holder fast i planen om at søge førtidspension til ham og om fortsat at snakke med hans familie om, hvad sygdommen betyder for ham, hans liv og autonomi.

Nu skal han hjem og fortælle sine nærmeste om beskeden fra lægen i dag. Vi snakker om familiens reaktion og angst lige nu, hvor tynget af ansvar han kan føle sig, og om frirummet hos vennerne – hvor han stadig kan mærke snerten af sit ungdomsliv.

Han græder, mens vi vender det, der fylder i ham lige nu. Der kommer liv i hans øjne, og han siger drilsk: "Nå, Louise, og hvad kan jeg så gøre for dig i dag?" Vi ler og samler os om det praktiske igen.

"Din årsopgørelse fra SKAT har jeg brug for, så jeg kan lave din ansøgning om legat," siger jeg til ham.

Og det går op for mig, at lige dér i nuet... i blikket i dine øjne og i din umiddelbarhed – der er du stadigvæk, og det kan ingen tage fra dig, selv om du måske ikke husker det øjeblik i morgen. ♦

**Trine Schultz**

Professor (mso) i Socialret ved AAU, Social-, Public- and Administrative Law Research Centre. Forsker i socialforvaltningsret, med særlig fokus på børne- og ungeområdet

**Søren Blæsbjerg**

Studielektor i Socialret ved AAU, SPARC, Social-, Public- and Administrative Law Research Centre. Forsker i socialforvaltningsret, med særlig fokus på udsatte-, handicap- og ældreområdet

**John Klausen**

Professor (mso) i Socialret ved AAU, Social-, Public- and Administrative Law Research Centre. Forsker i socialforvaltningsret, med særlig fokus på forsørgelse og beskæftigelse

BARNETS LOV:

Er nye begreber vejen til øget kvalitet og rets

Med indførelsen af nye, fagligt ukendte og sprogligt flydende begreber, som ikke klargøres i bemærkningerne, må det forudses, at forskellighederne kommunerne imellem bliver større og ikke mindre – og dermed kan være med til at svække retssikkerheden.

I JUNI 2022 blev et lovforslag til en ny "Barnets Lov" endelig sendt i høring. Loven er ganske omfattende og består af 213 paragraffer fordelt på 25 kapitler. Mange af servicelovens bestemmelser er videreført i den nye lov, men der er også foreslået en række egentlige ændringer og nye regler, der fortjener en nærmere diskussion. Det samlede høringsmateriale er på cirka 1.000 sider og en mere grundig omtale af lovforslaget lader sig således ikke gøre i en juridisk klumme som denne.

Reguleringen af børne- og ungeområdet har gennem de seneste 20 år været præget af talrige lovændringer, præciseringer og reformer. Formålet har typisk været at højne retssikkerheden i sagerne, at sikre børns retsbeskyttelse, samt sikre kvaliteten i sagsbehandlingen og dermed optimerede indsatsen. Sideløbende har gentagne undersøgelser vist, at der er betydelige fejl og mangler i sagsbehandlingen, hvilket har sat retssikkerheden på spil for de allermest udsatte familier og børn.

"Unødige proceskrav"

Også dette lovforslag peger i et vist omfang på en prioritering af retssikkerheden for børn og familier, særligt i anbringelsessager. Spørgsmålet er imidlertid, om nye regler og en samling af bestemmelserne i

én lov, er svaret på de nævnte problemer? Der savnes grundlæggende overvejelser og viden om, hvorfor det er svært at leve op til almindelige (social-)forvaltningsretlige regler og principper på dette område, og efterleve de materielle kriterier.

I lovforslaget henvises til, at der skal gøres op med "unødigt bureaukratiske proceskrav", men det fremgår ikke klart hvilke proceskrav, der anses som "unødige"? Det synes navnlig at være elementer i undersøgelsesprocessen (§ 50) og reguleringen af handleplaner, herunder tidsfrister.

Tre "nye" undersøgelser

I lovforslaget ses en opsplitning af undersøgelsen med meget vage afgrænsninger. Der indføres "screening", "afdækning" og "børneudredning" (se boks). Der er tale om helt centrale bestemmelser, da de er indgangen til kataloget af støttende og tvangsmæssige indsatser, samt de retssikkerhedsgarantier, der knytter sig hertil.

Allerede i dag kan der spores betydelig usikkerhed i praksis om snitfladerne mellem den forebyggende indsats og særlig støtte – navnlig om, hvornår der må antages at være behov for særlig støtte, jf. § 50.

Der introduceres nu tre forskellige sagsskridt alt efter alvorligheden og kompleksiteten i sagerne, men uden at der i bemærkningerne er uddybet nærmere

om afgrænsningen. Det anføres, at der i dag er de "samme krav til udredning af barnet, uanset om der er tale om en meget kompleks eller en lettere problemstilling." Dette er misvisende. Der er rigtig nok tale om samme bestemmelse (ramme), men sagens karakter og tyngde vil naturligt have betydning for undersøgelsens omfang og intensitet.

Der er således mulighed for at foretage undersøgelser, der har forskelligt omfang og fokus alt efter hensynet til, hvad der gavner "barnets bedste", herunder en vurdering af problemstillingen og kompleksiteten i den enkelte sag. At det har udviklet sig anderledes i praksis, har måske andre årsager. Digitaliseringen af undersøgelsen (og handleplanen) kan have medvirket til at øge detaljeringsgraden og omfanget af sagsprocessen på bekostning af en hensyntagen til selve formålet med undersøgelsen.

Det er ud fra retssikkerhedsmæssige betragtninger – herunder lighedsgrund-sætningen og princippet om forudbe-regnelighed af borgerens retsstilling – væsentligt, at det fremgår klart, hvornår kommunen er forpligtet til at rejse en sag af egen drift, samt hvornår den er forpligtet til at iværksætte en nærmere undersøgelse af familiens forhold.

Dette har hidtil voldt vanskeligheder for kommunerne, og med indførelsen af nye, fagligt ukendte og sprogligt flydende begreber, som ikke klargøres i bemærkningerne, må det forudses, at forskellighederne kommunerne imellem bliver større og ikke mindre. Det vil sige, at det skaber grobund for yderligere usikkerhed.

sikkerhed?

Screening, afdækning og børneudredning

- Lovforslaget til 'Barnets lov' opererer med nye undersøgelsesbegreber. Lovens kapitel 3 omhandler "Afdækning og børneudredning af barnets eller den unges behov" (§§ 18-27).
- § 18 er en ny bestemmelse og omhandler "screening" af sagens alvorlighed, herunder behovet for henholdsvis en afdækning eller en udredning. Hvis kommunen på baggrund af screeningen vurderer, at der er behov for en nærmere "afdækning" af støttebehovet, foretages denne efter § 19.
- Hvis kommunen har grund til at antage, at det er "en alvorlig eller kompleks sag", skal der iværksættes en mere omfattende "børneudredning". Det samme gælder i overgrebs-sager og sager om vold, samt hvor det i øvrigt vurderes nødvendigt, jf. § 20 (§§ 21-23).

Lovforslaget kan ses på hoeringsportalen.dk/

DEBAT

Du kan maille til redaktionen@socialraadgiverne.dk

Deadline for læserbreve til nr. 6-22 er 12. september klokken 9.00. Maks 1900 anslag inkl. mellemrum.

BLIV BEDRE TIL AT SPOTTE VOLD

Af Mette Thyhøj

Socialrådgiver og cand.mag.psyk., Institut mod vold.

Jeg har ofte hørt følgende fra personer udsat for vold: "Min socialrådgiver forstår ikke, at det er vold, jeg har været udsat for. Hun bliver ved med at tro, at vi kan samarbejde omkring børnenes situation. Hun forstår ikke, at det har jeg prøvet på i 10 år, og han aldrig bliver til at samarbejde med".

Her oplever personen, som er udsat for vold af sin partner, en socialrådgiver

Det er afgørende, hvordan socialrådgivere møder mennesker, der lever med en voldelig partner. Et møde, hvor volden bliver negligeret, kan være med til, at den voldsudsatte oplever en slags re-traumatisering og endda oplever sig fastholdt i volden. Men hvis vi møder mennesker, der lever med en voldelig partner, med forståelse og viden om vold, kan det betyde, at vi kan

”

Gennem øget viden om vold i nære relationer vil langt flere børn og voksne kunne hjælpes langt tidligere.

uden tilstrækkelig viden om vold i nære relationer. Når der er vold, er almindelige spilleregler for kommunikation sat ud af kraft. Man kan ikke forvente et samarbejde. Man kan heller ikke forvente, at kvinden vil kunne tale ærligt og oprigtigt om sin situation, hvis hun sidder til møde med ham, der har udsat hende for vold.

Modsat har jeg også ofte hørt følgende:

"Min socialrådgiver er fantastisk. Hun var den første, der spottede, at det var vold, som jeg var udsat for – allerede før jeg selv turde erkende det. Hun rådgav mig om, hvor jeg kunne få hjælp, og gav mig tid til, at jeg selv turde opsøge den hjælp, jeg havde brug for".

hjælpe dem i deres proces væk fra volden.

Regeringens nye handleplan præciserer socialrådgiveres og andre faggruppers skærpede underretningspligt, hvis de har mistanke om, at et barn er vidne til vold derhjemme. Det kræver en skærpet indsigt i vold, herunder psykisk vold, som er den mest udbredte voldsform og lige så skadelig som fysisk vold.

Mit opråb er derfor, at socialrådgivere (efter) uddannes mere i at identificere vold og tale med mennesker om voldsproblematikker. Gennem øget viden om vold i nære relationer vil langt flere børn og voksne kunne hjælpes langt tidligere. ♦

MIT ARGUMENT

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



Casper Dahl Stenfelt

Næstformand, Sammenslutningen af Danske Socialrådgiverstuderende (SDS)

PRIORITER VORES UDDANNELSE!

2.057 fik i år plads på landets socialrådgiveruddannelser. Det er dejligt, at så mange vælger vores uddannelse. Men optagelsestallet vidner også om en tikkende bombe under vores fag, fordi færre og færre bliver optaget: Et fald på 10 procent siden 2019.

Socialrådgivere er afgørende for vores velfærdssamfund, fordi de sikrer den rette hjælp til udsatte borgere. Derfor er der behov for politisk handling – så der er nok socialrådgivere i fremtiden.

En del af forklaringen på det faldende ansøgnings- og optagelsestallet er manglende økonomisk investering i socialrådgiveruddannelsen. Men også de urimelige arbejdsvilkår, vores uddannede kollegaer mange steder har, og som de unge ofte hører om i medierne.

Socialrådgiverne er den anden mest stressede faggruppe

I en ny undersøgelse af lønmodtagernes psykiske arbejdsmiljø kommer socialrådgiverne ind på to kedelige førstepladser: Socialrådgiverne kommer oftest bagud med deres arbejde og er den gruppe, hvor flest svarer, at de ikke kan nå alle deres arbejdsopgaver. Det kan være en del af forklaringen på, hvorfor socialrådgiverne er den anden mest stressede faggruppe.



Af Elisabeth Huus Pedersen,
arbejdsmiljøkonsulent i Dansk
Socialrådgiverforening

SOCIALRÅDGIVERNE ER DEN anden mest stressede faggruppe, kun overgået af passagerservicemedarbejdere, der kontrollerer billetter i togene og checker passagerer ind i lufthavne, og skarpt forfulgt af gymnasielærere og social- og sundhedsassistenter. 23,5 procent af socialrådgiverne svarer, at de hele tiden eller ofte har følt sig stresset indenfor de seneste to uger.

Det viser en ny undersøgelse fra Arbejdstilsynet, som er gennemført i første halvår af 2021. For at tage højde for, at landet på det



tidspunkt stod midt i corona-pandemien, er de lønmodtagere, der var hjemsendte, da de svarede på spørgeskemaet, blevet bedt om at svare ud fra, hvordan de havde det, inden de blev sendt hjem at arbejde.

Arbejdstilsynets undersøgelse 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' afløser undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark', som er blevet gennemført af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø siden 2012. Da den senest blev gennemført i 2018, kom socialrådgiverne ind på førstepladsen på spørgsmålet om stress. De to undersøgelser er dog ikke direkte sammenlignelige.

Kan ikke nå arbejdet

Det er særligt indenfor de spørgsmål, der handler om arbejdsmængde og arbejdstempo, at socialrådgiverne skiller sig ud. 41,5 procent af socialrådgiverne svarer 'altid' eller

Nye vejledninger fra Arbejdstilsynet om psykisk arbejdsmiljø

I 2021 trådte en helt ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø i kraft, og Arbejdstilsynet udgiver tre nye vejledninger, hvor den første om 'Stor arbejdsmængde og tidspres' er kommet. De to sidste vejledninger om 'Høje følelsesmæssige krav' og 'Uklare krav og modstridende krav' kommer i løbet af efteråret. Bekendtgørelsen understreger, at arbejdsgiveren har pligt til at forebygge dårligt psykisk arbejdsmiljø, der fører til skader og sygdom.

'ofte' til spørgsmålet 'Når ikke alle arbejdsopgaver'. Dermed kommer socialrådgiverne ind på en kedelig førsteplads, og det samme gælder spørgsmålet 'Kommer bagud med arbejdet', som 36,9 procent af socialrådgiverne svarer 'altid' eller 'ofte' til. En af forklaringerne på, at mange socialrådgivere har svært ved at nå deres arbejde, kan være, at 50,1 procent oplever at få uventede arbejdsopgaver, der øger tidspreset.

Det er ikke nødvendigvis stressende at have travlt med mange arbejdsopgaver. Men når travlheden går ud over kvaliteten af det arbejde, man kan udføre, kan det ikke undgå at påvirke trivslen. Også her er socialrådgiverne hårdt ramt. Kun 47,9 procent svarer, at de i meget høj grad eller i høj grad kan udføre arbejdet i tilfredsstillende kvalitet. Det vil sige, at over halvdelen af socialrådgiverne i en eller anden grad oplever at udføre arbejde af utilfredsstillende kvalitet. Det bringer socialrådgiverne ind på en syvende sidsteplads blandt alle de 75 jobgrupper.

De tre andre faggrupper, der ofte føler sig stresset – passagerservice-medarbejdere, gymnasielærere og social- og sundhedsassistenter – oplever tilsvarende, at det er vanskeligt at udføre arbejde af tilfredsstillende kvalitet.

Følelsesmæssige krav

Ingen har lyst til at udføre arbejde af utilfredsstillende kvalitet. Men det går særligt hårdt ud over de faggrupper, der arbejder med mennesker, og hvor det er svært at undgå at involvere sig følelsesmæssigt i sit arbejde.

Inden for de spørgsmål, der handler om de følelsesmæssige krav i arbejdet, kommer socialrådgiverne ind på to andenpladser. 51,3 procent svarer, at arbejdet bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer. Og 38,1 procent har

arbejdsrelationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere.

Kombinationen af at have så travlt, at man ikke kan udføre arbejdet tilfredsstillende, og at have et følelsesmæssigt krævende arbejde, kan være med til at forklare, hvorfor mange socialrådgivere føler sig stressede.

Ikke desto mindre er socialrådgiverne i gennemsnit lige så tilfredse med deres arbejde som gennemsnittet af de øvrige lønmodtagere. Hvordan det hænger sammen med, at socialrådgiverne er den anden mest stressede faggruppe, kan vi kun gisne om. Men vi ved fra forskningen, at der er flere beskyttende faktorer, som kan øge trivslen, selv om der er travlt, og arbejdet i sig selv ofte er følelsesmæssige krævende.

Det er faktorer som god ledelse,

”Vi ved fra forskningen, at der er flere beskyttende faktorer, som kan øge trivslen, selv om der er travlt.

samarbejde om opgaveløsningen, mening med arbejdet, faglig refleksion og kompetenceudvikling. Dansk Socialrådgiverforening har i materialet 'Vejledende standarder for socialrådgivernes faglighed og arbejdsmiljø' samlet en række anbefalinger, som arbejdspladserne kan bruge til at sikre, at rammerne for at udøve socialrådgiverfaget er i orden. De vejledende standarder skal ses som et vigtigt supplement til Dansk Socialrådgiverforenings vejledende sagstal, som har et særligt fokus på arbejdsmængden og karakteren af arbejdsopgaverne. ◆

Overblik i tal

Top 7: Stressede faggrupper

Andel af lønmodtagere, der svarer, at de hele tiden eller ofte har følt sig stresset indenfor de seneste to uger.

- 1 Passagerservicemedarbejdere **24,1%**
- 2 Socialrådgivere **23,5%**
- 3 Gymnasielærere **23,4%**
- 4 Social og sundhedsassistenter **23,0%**
- 5 Universitetsforskere og -undervisere **21,9%**
- 6 Kasseassistenter **20,7%**
- 7 Revisorer, rådgivere og analytikere **20,3%**

Top 7: Når ikke deres arbejdsopgaver

Andel af lønmodtagere, der svarer 'altid' eller 'ofte' på spørgsmålet: Når ikke alle arbejdsopgaver.

- 1 Socialrådgivere **41,5%**
- 2 Naturvidenskabelige akademikere **33,0%**
- 3 Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger **30,2%**
- 4 Salgs- og indkøbsagenter **29,7%**
- 5 Psykologer **29,6%**
- 6 Naturvidenskabelige teknikere **29,2%**
- 7 Ingeniører og arkitekter **28,9%**

Kilde: National overvågning af arbejdsmiljøet blandt lønmodtagere 2021 (NOA-L 2021), Arbejdstilsynet 2022.

”INDFLYDELSE GIVER EN FØLELSE AF AT EKSISTERE OG VÆRE I LIVE”



– Hvis man ikke har **indflydelse** på sit arbejde, så er det ligesom at blive behandlet som et ikke-menneske, en robot eller **en spillebrik, der bare flyttes rundt med**, siger **Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen**, seniorforsker ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Bag om historien

Socialrådgivere er i flere undersøgelser blevet kategoriseret som en af landets mest stressede faggrupper. Stress kan være et resultat af flere ting; blandt andet ubalance mellem krav og ressourcer, manglende respekt og ubalance mellem kravene til vores arbejde og de muligheder, vi har for at leve op til kravene – også kaldet kontrol i arbejdet. Mulighederne for at have indflydelse på arbejdet har en afgørende betydning for medarbejdernes psykosociale arbejdsmiljø, dokumenterer ny forskning. Derfor er det vigtigt, at man i fællesskab taler om indflydelse på arbejdspladsen.



idder du konstant med en oplevelse af, at din faglighed ikke bringes ordentlig i spil, at du bruger tid på opgaver, der ikke giver mening eller at andre har besluttet, hvornår du skal gøre

Af Dorthe Kirkgaard Nielsen
Foto: Lisbeth Holten

hvad i forhold til dine arbejdsopgaver?

Så er der videnskabeligt belæg for at sige, at du har en højere risiko for at få et dårligt mentalt helbred. Indflydelse på ens arbejde har nemlig afgørende betydning, når det kommer til både psykisk velbefindende, trivsel og selv vurderet stress.

Det har et væld af studier vist gennem tiderne, men i et nyt forskningsprojekt fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø sætter forskerne fokus på, hvorfor indflydelse har så stor betydning for medarbejdernes mentale sundhed, og hvordan indflydelse egentlig opfattes.

– Vi har rigtig meget forskning, der peger på, at medarbejdere med lav indflydelse i arbejdet har en forøget risiko for forskellige psykosociale helbredsproblemer, men vi har manglet en god forklaring på, hvorfor det er sådan, fortæller Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen, seniorforsker ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Betydningen af indflydelse har været en hjørnesteen i psykosocial arbejdsmarkedsforskning siden 1970'erne, men meget af forskningen har taget ud-

gangspunkt i jobtyper, hvor man traditionelt ikke har haft ret meget indflydelse – for eksempel inden for samlebandsarbejde.

– Rigtig meget har ændret sig i vores samfund, så vi var også nysgerrige på, om indflydelse stadigvæk er vigtigt, når vi ser på de typer af jobs, vi i højere grad beskæftiger os med i dag, fortsætter hun.

Identitetsfølelse og selvværd

Vi møder Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen på hendes kontor på Lersø Parkallé lige bagved Bispebjerg Hospital i København. Som de fleste forskere sidder hun foran computeren ved hæve-sænkebordet – blandt bøger, rapporter og masser af hvide ringbind.

– Vores forskning viser, at indflydelse i arbejdet stadigvæk er vigtig, og at en høj grad af indflydelse er forbundet med et godt psykisk velbefindende. Samtidig oplever medarbejderne, at de bliver bedre i stand til at udføre deres arbejdsopgaver, når de har mulighed for selv at have indflydelse på, hvordan de løser dem, forklarer hun.

Selv om studiet ikke direkte spørger, om indflydelse gør det sjovere at gå på arbejde, så giver indflydelse i arbejdet både bedre psykisk velbefindende, bedre trivsel og mindre selv vurderet stress – altså større arbejdsglæde.

– Vores studier viser, at medarbejderne også forbinder indflydelse i arbejdet med deres identitetsfølelse og selvværd. At hvis man ikke har indflydelse på sit arbejde, så er det ligesom at blive behandlet som et



ikke-menneske, en robot eller en spillebrik, der bare flyttes rundt med, fortæller Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen og fortsætter:

– Det med, hvordan andre mennesker behandler os, er nogle meget centrale, psykologiske mekanismer. Hvis vi bliver behandlet ordentligt, anerkendende og respektfuldt, så trives vi også som mennesker – og omvendt. Hvis vi ikke bliver behandlet med anerkendelse og respekt, så er der en forøget risiko for psykisk mistrivsel.

Skyggearbejde og mistrivsel

Forskerne har i studiet fundet frem til tre kategorier af indflydelse: den opgaverelaterede, den relationsrelaterede og den identitetsrelaterede indflydelse.

I forhold til den opgaverelaterede indflydelse er det vigtigt for medarbejderne at levere kvalitetsarbejde og løse arbejdsopgaverne på en tilfredsstillende måde. Her er det vigtigt for medarbejderne at have indflydelse på, hvordan og hvornår de løser deres opgaver, valg af metoder, prioritering af opgaver – at deres faglighed bliver bragt i spil.

– Den ene arbejdsplads i vores kvalitative studier var en psykiatrisk afdeling, som er stramt styret af behandlingspakker i forhold til antal behandlinger koblet på forskellige diagnoser. Styringen mindsker medarbejdernes indflydelse og griber ind i medarbejdernes faglige dømmekraft, fordi de stramme stan-



Hvis man ikke har mulighed for at gennemføre et fagligt skøn i forhold til, hvad er egentlig den gode løsning for en borger, opleves det som en belastning.



Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen, seniorforsker,
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

darder gør, at medarbejderne ikke nødvendigvis kan give patienterne den behandling, de mener er rigtig, forklarer Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen.

Den manglende indflydelse førte til både skyggearbejde blandt medarbejderne, dårlig psykisk velbefindende, mistrivsel og øget arbejdsbelastning.

Selv om forskerne ikke har haft socialrådgivere med i studiet, mener Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen, at den stramme styring i blandt andet jobcentre måske kan ses som et eksempel på fratagelse af indflydelse hos medarbejderne.

Og på samme måde når socialrådgivere indstiller borgere til et fleksjob, fordi de med deres faglighed ved, at det er den rette løsning, og kommunens visitationsudvalg derefter beslutter noget andet.

– Vi har ikke undersøgt denne situation konkret, men det kan man måske også betragte som et eksempel på, at man tager indflydelse fra medarbejdere. I og med, at vi kan se, at indflydelse i arbejdet er forbundet med rigtig meget positivt for psykisk velbefindende, trivsel og performance, så kan det være forbundet med nogle negative konsekvenser.

Fagligt kompromis belaster

Helt grundlæggende handler det om, at man som medarbejder ikke føler sig behandlet med respekt, hvis man ikke har mulighed for at udføre sine arbejdsopgaver med sin faglighed og professionelle dømmekraft.

– Hvis man skal gå på kompromis med nogle faglige standarder eller ikke har mulighed for at gennemføre et fagligt skøn i forhold til, hvad er egentlig den gode løsning for den her borger, opleves det som en belastning, forklarer Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen.

ARBEJDSGLÆDE, MOTIVATION OG DRIVKRAFT

I Dansk Socialrådgiverforenings (DS) materiale 'Vejledende standarder for socialrådgivernes faglighed og arbejdsmiljø' sættes der fokus på, at det er vigtigt med indflydelse på arbejdet. DS anbefaler, at alle socialrådgivere har et meningsfuldt arbejde med klare mål, fordi det er en forudsætning for arbejdsglæde, motivation og drivkraft.

Det sikres blandt andet gennem:

- Dialog og inddragelse i beslutninger om arbejds-metoder, arbejdsredskaber, og arbejdstilrettelæggelse og kvaliteten i arbejdet – med fokus på hvordan man hver især og i fællesskab bidrager til løsning af kernopgaven.
- Beslutningskompetence og handlerum i arbejdet.
- Indflydelse på tilrettelæggelse af egen arbejdsdag.

Læs mere på socialraadgiverne.dk/vejledende-standarder

I forhold til den opgaverelaterede indflydelse viser studiet, at tidsmæssig fleksibilitet også har stor betydning. Både når det gælder prioritering af arbejdsopgaver, så man kan tilpasse dem til ens egen rytme og energi i løbet af dagen og ugen, og når man som medarbejder kan møde senere eller gå tidligere, og at man selv har indflydelse på det.

Værdig del af et fællesskab

Den relationsrelaterede indflydelse handler om, at det er vigtigt for medarbejdere at have lov til at komme til orde, kunne diskutere uenigheder på arbejdspladsen, fremlægge deres respektive synspunkter og derefter beslutte, hvad den bedste løsning er.

– Indflydelse i arbejdet handler også om at være en del af et fællesskab. At man bliver anerkendt som en værdig og vigtig del af et fællesskab, et team eller en arbejdsplads, når man bliver hørt og får mulighed for at påvirke beslutningsprocesser.

På samme måde giver det medarbejderne en følelse af indflydelse og af at høre til, når de får informationer og viden fra ledelsen. For både det at give og modtage viden giver en følelse af at være en betydningsfuld og legitim del af teamet og organisationen.

– Til gengæld handler indflydelse i arbejdet ikke om, at hver enkelt medarbejder skal bestemme alt. For det, at man snakker med hinanden, bliver taget alvorligt og bliver taget med i nogle overvejelser om, hvordan vi gør det her på den bedste måde i fællesskab som gruppe, giver også en følelse af indflydelse.

Jo mere, jo bedre

Den tredje kategori af indflydelse, som blev identificeret i undersøgelsen, er den identitetsrelaterede indflydelse. At indflydelse i arbejdet ikke alene er betydningsfuld for medarbejdernes arbejdsglæde, men også for deres selvopfattelse og selvforståelse.

– Det handler helt grundlæggende om, at man relaterer indflydelse til en følelse af at eksistere og være i



Det giver medarbejderne en følelse af indflydelse og af at høre til, når de får informationer og viden fra ledelsen.

Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen, seniorforsker,
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

OM FORSKNINGSPROJEKTET

- Forskningsprojektet 'Oplevelsen og betydningen af indflydelse i arbejdet mellem selvledelse og målstyring' er lavet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Projektet bruger både kvantitative data og kvalitative data. De kvantitative data er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt 4.340 medarbejdere inden for 14 forskellige jobgrupper. Samt en opfølgning med svar fra 2.540 af de 4.340.
- De kvalitative studier baserer sig på feltstudier og fokusgruppeinterview med 59 medarbejdere i henholdsvis en medicinalvirksomhed og en offentlig psykiatrisk afdeling.

live. Indflydelse i arbejdet spiller en central rolle for, hvordan man forstår sig selv som menneske – altså om man er et aktivt subjekt, som kan træffe nogle beslutninger – fremfor et passivt objekt, der flyttes rundt med. Selv om man tidligere har talt om, at det kunne blive for meget af det gode med indflydelse i arbejdet, viser det nye studie, at der ikke er grænser for mængden af indflydelse. Uanset hvilken branche og hvor meget indflydelse, knækker kurven ikke. Jo mere indflydelse ansatte har på løsning og prioritering af opgaver, des bedre trives de.

– Konklusionen på vores studie er klar: Indflydelse er godt, og mere indflydelse er bedre, når man kigger på psykisk velbefindende, konstaterer Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen.

Tag dialogen

Men hvad kan socialrådgivere, som i flere undersøgelser er blevet kategoriseret som en af Danmarks mest stressede faggrupper, så bruge det til?

– Vores studie viser, at indflydelse i jobbet er forbundet med bedre trivsel, psykisk velbefindende og mindre selv vurderet stress, så jeg håber, at vores resultater kan være med til at åbne op for en dialog ude på arbejdspladserne om indflydelse i arbejdet.

– For når vi ser, at interviewpersonerne forbinder det ikke at have indflydelse i arbejdet med at være ikke-menneske – og omvendt, at det at have indflydelse bliver forbundet med en følelse af at være en del af fællesskabet, så er vi inde på nogle områder, som, vi ved, er virkelig vigtige for menneskers psykiske velbefindende, lyder det fra Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen.



TAL OM INDFLYDELSE I FÆLLESSKAB

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har udviklet et indflydelseshjul, som kan bruges til at tale om indflydelse på arbejdspladsen.

Af Dorte Kirkgaard Nielsen

INDFLYDELSE HAR afgørende betydning for det psykosociale arbejdsmiljø, og ligesom stress aldrig må individualiseres som den enkelte socialrådgivers problem eller som den enkeltes ansvar at finde en løsning på, er indflydelse i arbejdet også en fælles dagsorden. Hvor medarbejdere, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og ledelse i fællesskab skal sætte fokus på indflydelse.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har udviklet et indflydelseshjul, som kan bruges på arbejdspladserne til en dialog mellem medarbejdere og ledere om indflydelse i arbejdet.

– Vi håber, at vores resultater kan være med til at pege på, hvor vigtigt indflydelse i arbejdet er for os som mennesker. Indflydelseshjulet er tænkt som en hjælp til, at arbejdspladserne kan organisere opgaver og arbejdsprocesser på måder, der øger medarbejdernes indflydelse på arbejdet og derved potentielt mindsker deres risiko for psykiske problemer og mistrivsel, siger Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen, seniorforsker ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Hvor meget indflydelse har I?

Indflydelseshjulet findes i to versioner – et blankt hjul, hvor man sætter fokus på, hvad man har indflydelse på.

På det blanke hjul sættes små post-it-sedler op med de ting, I som medarbejdere har indflydelse på. Sedlerne placeres alt efter, hvor meget indflydelse I har. Inderst er lig med mest indflydelse.

På det andet indflydelseshjul er indflydelsen delt op på fire forskellige parametre; opgaver, tilgang, kvalitet og måling. Til hvert parameter skal I forholde jer til, hvor meget indflydelse I har.

Hvert parameter er bygget op med en række underpunkter. Under ”opgaver” skal I forholde jer til, hvor meget indflydelse I har på: Typen af opgaver, antal opgaver, hvornår opgaver løses og hvor lang tid I bruger på en opgave. ♦

Hent materialet på nfa.dk – søg på ’indflydelseshjul’

5 GODE RÅD OM INDFLYDELSE

Sådan kan du som socialrådgiver sammen med din tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant være med til at øge jeres mulighed for indflydelse og dermed trivsel:

1. Tal med jeres ledelse om, hvorvidt I som medarbejdere har indflydelse på de rigtige ting i forhold til at kunne udføre jeres arbejde.
2. Lav klare aftaler med ledelsen om, hvilke ting I som medarbejdere selv træffer beslutninger om, og hvornår det er en god idé at rådføre sig med lederen.
3. Sørg for, at der er klare rammer omkring de beslutninger, I medarbejdere selv træffer, og de forhold, I har indflydelse på.
4. Vær skarp på, at det er OK at begå fejl.
5. Samarbejd med ledelsen om at inddrage jeres erfaringer i beslutninger, der er relevante for, hvordan I udfører jeres arbejdsopgaver.

Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø



Få mere at skulle have sagt

Stil op som delegeret i din pensionskasse – så kan du blive en del af et fællesskab, der fx beslutter, hvordan pensionsformuer, vindmølleinvesteringer og hjælp ved sygdom skal håndteres. Du bliver delegeret for fire år ad gangen, hvor:

- ✓ din stemme bliver hørt, og du kommer til at tale på vegne af dine kollegaer
- ✓ du får inspiration, ny viden og spændende oplevelser
- ✓ dit personlige og faglige netværk bliver udvidet.

Det kræver ingen særlige forudsætninger at stille op, for du får seminarer og uddannelse undervejs. Se, hvad en delegeret laver, og hvordan du får mere at skulle have sagt på pka-valg.dk

Stil op på pka-valg.dk
– så tales vi ved!

Sådan stiller du op – valgeregler

Stil op senest 10. oktober kl. 16.00. Du kan stille op som kandidat til at blive delegeret, hvis du er medlem af pensionskassen pr. 31. august 2022. Du kan ikke stille op, hvis du har anmodet om at træde ud af pensionskassen. Valget er inddelt i valgkredse. Du hører til den valgkreds, hvor din indbetalerinstitution har adresse. Hvis du ikke har en arbejdsgiver, der indbetaler pensionsbidrag, stiller du op i den valgkreds, hvor du bor.

Hvis du arbejder i en anden valgkreds end der, hvor din arbejdsgiver har adresse, er ansat på en landsdækkende institution, eller hvis du får indbetalt pensionsbidrag fra flere arbejdsgivere i forskellige valgkredse, gælder der særlige regler, som du kan se på pka-valg.dk.

I alt skal der vælges 180 delegerede i Pensionskassen for Socialrådgivere, Socialpædagoger og Kontorpersonale, heraf 39 socialrådgivere.

3% i rente på Lån & Spars studiekonto

Alt tæller, når du er på SU

Som medlem af Dansk Socialrådgiverforening ejer du Lån & Spar. Derfor får du 3% i rente på Danmarks bedste studiekonto. Samtidig får du fagrelevant rådgivning, fordi vi kender dig og dine medstuderendes lønforhold og jobudsigter bedre end de fleste. Lægger du vægt på bæredygtige produkter og ansvarlighed, kan du altid få en status i vores årlige bæredygtighedsrapport. Og så kan du i øvrigt beholde fordelene ved studiekontoen i 3 år efter, du er færdig.

Se alle dine fordele på **studiekonto.dk**

Book et møde på **studiekonto@lsb.dk** eller **3378 1976**.



Dansk Socialrådgiverforening

Det med småt

For at få Danmarks bedste studiekonto skal du samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar og være medlem af DS. Du får 3% i rente på de første 20.000 kr. – derefter 0%. Du får studiekontoen på baggrund af en almindelig kreditvurdering.

Du kan have studiekontoen i op til 3 år efter endt uddannelse. Hvis du bruger hele din kassekredit på 50.000 kr., vil det koste dig 625 kr. i omkostninger efter tre måneder. Stiftelsesomkostninger 0 kr., debitorrente (var.) 5,09%, ÅOP 5,09%. Efter tre måneder skylder du 50.625 kr. Kreditten er gældende indtil videre og uden faste afdrag. Alle rentesatser er variable og gældende pr. 5. september 2022.

Ring 3378 1976 – eller gå på lsb.dk/ds og se mere.

3%

på din
studiekonto

Vælg en Studiekonto hos Lån & Spar og få det hele med:

- 3% i rente på de første 20.000 kr.
- Kassekredit på op til 50.000 kr. med kun 5% i rente
- Visa/Dankort og MasterCard med samme pinkode
- StudieOpsparing med 0,05% i rente
- Gebyrfri hverdag, når du hæver eller veksler
- Søg studiekontoen i Lån & Spars mobilbank. Log ind med MitID – så er du klar til at søge.

Lån & Spar

Dokumentar



Når det er svært at tage imod hjælp



PR-foto

Som otteårig blev Natasja Sander beskrevet som "et voldsomt følelsesmæssigt kaos". Modernen hoppede ud fra femte sal, mens Natasja og hendes søster legede på legepladsen i gården. Dokumentarfilmen 'Problembarn' giver indblik i Natasjas liv som hjemløs med misbrugsproblemer. Allerede som barn var hun udadreagerende og truende, når hun blev vred, og det har skabt en række udfordringer for hende – som en af hendes socialrådgivere – René Nielsen – kommenterer på i filmen

TV 2 Dokumentar har bedt Knud Aarup, tidligere direktør i Socialstyrelsen, om at læse udvalgte sagsakter fra Natasjas liv. Han betegner hende som et såkaldt "svingdørsbarn", fordi hun har været anbragt mange forskellige steder. Ifølge Aarup har den manglende kontinuitet i anbringelserne fået konsekvenser for Natasjas evne til at modtage hjælp.

Problembarn

af TV2 Dokumentar

Varighed: 43 min.

Kan ses på TV2Play

Podcast



Det levende bevis

af Frederik Hugo Ledegaard
Varighed: 7 episoder
à ca. 30 min.

Lyt med på dr.dk/lyd

Podcast



Syg i et sygt system

Genstart
Vært: Anna Ingrisch
Varighed: 24 min.
Lyt med på dr.dk/lyd

Podcast



Alene på gangen

af Velfærdsprofeten
Varighed: 45 min.
Lyt med, hvor du plejer at lytte podcast

Podcast



I sorg med Sandie Westh

Varighed: 7 episoder
af ca. 50 min.
Udgivet af Femina
Lyt med, hvor du plejer at lytte podcast

Dømt for omskæring

En morgen bliver 15-årige Amira pludselig hevet ud af klassen. En betjent fortæller, at hendes forældre er mistænkt for at have omskåret både hende og hendes lillesøster på en ferie til Afrika. Tre år senere har både Byretten, Landsretten og Højesteret dømt forældrene. Men i syv år har sagens to ofre – Amira og Yasmin – holdt fast i, at de aldrig er blevet omskåret. Så hvem har ret i den her sag?

Indlagt på den lukkede

Der dukker pludselig øgler op i hendes lejlighed, og de mørke tanker tager over. I 2018 bliver hun indlagt på den lukkede afdeling og ender med diagnosen, skizoaftaktiv. Manuskriptforfatter og forfatter, Anna Juul, fortæller om at være syg i et sygt system, hvor medarbejderne er for få, sengepladserne er for få, og tiden til de psykisk syge er alt for knap. Anna kommer med sit bud på forbedringer.

Fremtidens velfærd

Nye analyser viser, at vi kommer til at mangle over 35.000 velfærdsuddannede i 2030. Flere kommuner har allerede svært ved at rekruttere socialrådgivere. Hvad betyder manglen på velfærdsprofessionelle for dit daglige arbejdsliv? Hvorfor vælger mange velfærdsprofessionelle at forlade deres fag? Og hvordan kan vi løse problemerne og sikre nok socialrådgivere og andre velfærdsprofessionelle i fremtiden?

At være i sorg

To gange har journalist og radiovært Sandie Westh oplevet en sorg, der er større og dybere, end de fleste kommer til i et helt liv. Da hun er 20 år gammel, mister hun sin søster, der bliver slået ihjel. Og i foråret dør Sandies datter Vilma – 55 minutter efter, hun er blevet født. Sorg er ensomt at bære på i sig selv. Derfor ønsker Sandie Westh, at vi skal blive bedre til at håndtere og tale om sorg.



Nyopstartet familieinstitution i rolige omgivelser i Faxe Ladeplads

- Plads til 5 familier med fokus på forældrenes kompetencer, tilknytning og mentalisering
- Erfarne, kompetente og veluddannede medarbejder
- Faggrupper med diversitet og stor passion
- Effektmåling af indsatsen
- Høj faglighed og grundig dokumentation

Besøg vores hjemmeside og læs mere om hvordan vi arbejder på www.hylleholtfamiliehus.dk eller ring hør nærmere på telefon 42494736



Står I med et menneske med en særlig kompleks problemstilling, hvor I leder efter en ny vej?

Med mere end 30 års erfaring er det måske os, der skal hjælpe med at finde en ny retning.



SUF

DEN SOCIALE UDVIKLINGSFOND

Den Sociale Udviklingsfond er en non-profit almennyttig fond med speciale i individuelt tilpassede løsninger.

Få mere at vide på: www.suf.dk

NARRATIVEPERSPEKTIVER

anne@narrativeperspektiver.dk

Østerbrogade 29 3sal
2100 København Ø
tlf 22160065

TAVLEBRUG • det visuelle udsyn i samtaler

Kursus 1 dag • 29. September 2022 • Pris 1.600 kr.

Træning i tavlebrug ift. narrativ samtaleteknik, fortællinger og figur.

TRAUMEBEHANDLING • ikke alle kan tale om traumer

Kursus 3 dage • 27-29 Oktober 2022 • Pris 3.900

Det narrative "traumekort", Fokus på konkret terapiarbejde/erfaringer.

NARARTIV FAMILIETERAPI KURSUS

Kursus 2 dage • 9. & 10. November 2022 • Pris 2.900

Hvordan tale med alle i familien uden om magthierarkier & positioner.

PSYKISKE LIDELSE SOM KLOG RESPONS

2 dage • 30 Nov. + 1. Dec. 2022 • Pris 2.900 kr. LOUISE ØSTERGAARD & ANNE ALBINUS

Få inspiration fra responsbaseret praksis.

INTESIVT NARRATIVT SAMTALEKURSUS

4 DAGE • 7-10 MARTS 2023 • PRIS 6900 KR.

Lær de narrative grundprincipper og styrk dine ny narrative skills i leg.

FAMILIETERAPEUT UDD. 1. ÅR - KØBENHAVN 2023

12 Hele dage • OPSTART marts 2023 • PRIS 23.500 KR.

Familieterapeutuddannelsen for dig som arbejder m. familier og børn.

NARARTIV SUPERVISION

Kursus 5 dage • FORÅR 2023 • 30 TIMER • GODKENDT • Pris 7.500

Lær grundprincipper i narrativ supervision med relevante team greb.

narrativeperspektiver.dk



Sirius

Vi skaber hjem til mennesker, der ikke passer ind på de ordinære botilbud

Sirius specialiserer sig i at lave særligt tilpassede botilbud til borgere med udviklingshæmning og udviklingsforstyrrelse. Det er ofte borgere, der på grund af problemskabende adfærd eller komplekse problemstillinger ikke kan rummes i de ordinære botilbud. **Læs mere på www.siriusbotilbud.dk**



”Hvordan skal vi
botræne borgere til at
lave mad, hvis der ikke
er køkken i boligen?”

Louise Skoubo

Hansen er socialrådgiver og arbejder som myndighedssagsbehandler og visitator i Socialafdelingen, Køge Kommune.

Redigeret af Susan Paulsen
Foto: Lisbeth Holten

ARBEJDET MED MENNESKER med psykisk sygdom og handicap kræver faglig viden, men også velegnede fysiske arbejdsvilkår og arbejdsredskaber, der kan fungere som en ”genoptræningsbane”, hvor borgeren skal øve sig i at klare sig selv uden pædagogisk støtte.

Hvordan kan fysioterapeuten hjælpe med at genoptræne borgerens fysiske skade, hvis der ingen hjælpemidler og træningsredskaber er? På samme måde kunne man spørge, hvordan ansatte på et botilbud for mennesker med psykisk sygdom skal botræne borgeren til at kunne købe ind og lave sin egen mad, hvis der ikke er et køkken i boligen? Det er en udfordring på botilbud med store fælles- og industrikøkkener – eller på institutioner, som får maden bragt udefra. Desværre bliver bostedernes fysiske rammer ofte nedprioriteret, når kommunerne lægger budgetter.

Som visitator arbejder jeg med socialt udsatte og borgere med handicap eller psy-

kisk sygdom – skizofreni, angst, depression eller selvskadende adfærd – hvor jeg oplever, at de fysiske rammer på nogle bosteder er en hæmsko for, at de kan blive mere selvhjulpne og eksempelvis lære om gode kostvaner.

Tænk, hvordan vi kunne hjælpe borgere til hurtigere at kunne blive uafhængige af hjælp og støtte, eller blot kunne nedsætte omfanget af støtte, hvis vores arbejdsredskaber var nutidige og ”simulerede” den virkelighed, vi forsøger at træne dem op til.

Når de fysiske rammer ikke fungerer optimalt, står det i stærk kontrast til ambitionerne om, at vi skal arbejde udviklende med borgere med psykisk sygdom og handicap.

Medvirker vi til en form for institutionalisering, når vi placerer borgere i tilbud, hvor man ikke har faciliteterne til at botræne og i stedet ”vænner” borgeren til at bo på en måde, der ikke med tiden kan overføres til en selvstændig tilværelse? ♦

KONTAKT

Telefonerne er åbne man-fre kl. 9-14.

SEKRETARIATET

Dansk Socialrådgiverforening
Toldbodgade 19B, 1253 København K
Tlf: 70 10 10 99
ds@socialraadgiverne.dk

REGION NORD

(dækker Region Nordjylland
og Region Midtjylland)
**Dansk Socialrådgiverforening
Region Nord**
Søren Frichs Vej 42 H, 1.th
8230 Åbyhøj
Tlf: 87 30 91 91
ds-nord@socialraadgiverne.dk

Kontoret i Holstebro

Fredericiagade 27-29,
7500 Holstebro
Tlf: 87 30 91 91
ds-nord@socialraadgiverne.dk

Kontoret i Aalborg

Hadsundvej 184 B
Postboks 764, 9000 Ålborg
Tlf: 87 30 91 91
ds-nord@socialraadgiverne.dk

REGION SYD

(dækker Region Syddanmark)
**Dansk Socialrådgiverforening
Region Syd**
Vesterballevvej 3A, Snoghøj
7000 Fredericia
Tlf: 87 47 13 00
ds-syd@socialraadgiverne.dk

Kontoret i Odense

Lumbyvej 11, opgang C, 2.th.
Postboks 249, 5100 Odense C
Tlf: 87 47 13 00

REGION ØST

(dækker Region Hovedstaden
og Region Sjælland)
**Dansk Socialrådgiverforening
Region Øst**
Kornerups Vænge 12, 2,
4000 Roskilde
Tlf: 33 38 62 22
ds-oest@socialraadgiverne.dk

ARBEJDSLØSHEDSKASSEN

(Jobformidling)
FTF-A (hovedkontor)
Snorresgade 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" eller under
"Medlemsgrupper".

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.

22. september, webinar

Faggruppen Revalidering
holder webinar med Susanne
Wiederquist om revalidering.

27. september, webinar

Nyuddannet: Land godt i dit
første job.

27. september, webinar

DS Region Syd: Det kan DS
hjælpe dig med i dit arbejdsliv.

4. oktober, København

Seniorer spiser frokost på
Restaurant Karla kl. 12-14.

5. oktober, webinar

Nyuddannet: Spørg ansættel-
sesudvalget. Spørg tre ledere
om ansøgning og jobsamtaler.

6. oktober, webinar

Studerende: Land godt i
praktikken.

7. oktober, Viborg, Kolding og København

De tre DS-Regioner holder
generalforsamling.

7. oktober, Aarhus

DS' Sektion for Ledere holder
generalforsamling samt tema-
dag om offentlig ledelse lige
nu og i fremtiden med profes-
sor Lotte Bøgh Andersen.

14. oktober, webinar

AMiR-uddannelse: Psyko-
logisk sikkerhed, hvordan
skaber vi det?

24.-25. oktober, Vejle

TR-uddannelse: Øvede for-
handlere.

25.-27. oktober, Vejle

TR-uddannelse: Dit personli-
ge lederskab.

31. oktober, Middelfart

Faggruppen Børn, Unge og
Familier holder generalfor-
samling samt temadag om
børn med særlige behov.
Oplæg af Jens Dige, Inge
Louv og "For lige vilkår".



Dansk Socialrådgiverforenings ordinære repræsentantskabsmøde

Dansk Socialrådgiverforenings ordinære
repræsentantskabsmøde holdes 18.
og 19. november på Centralværkstedet i Aarhus.

HVEM KAN DELTAGE I REPRÆSENTANTSKABET?

De fleste repræsentanter vælges på Regionernes generalforsam-
linger, der holdes den 7. oktober 2022 (se side xx), men du kan
også vælges som repræsentant for SDS eller for Seniorsektionen.

HVEM KAN STILLE FORSLAG OG HVILKE TIDSFRISTER GÆLDER?

LOVÆNDRINGER

- Deadline for lovændringsforslag var den 31. august 2022.
- Forslag til lovændringer offentliggøres på socialraadgiverne.dk/rep22.

FORSLAG

- Forslag til dagsorden for repræsentantskabsmødet kan stil-
les af aktive medlemmer, studentermedlemmer og seniormed-
lemmer.
- Ønskes et emne optaget på dagsordenen, skal anmodning sen-
des til sekretariatet senest fire uger før repræsentantskabsmø-
det, hvilket vil sige den 21. oktober 2022.

PÅ REPRÆSENTANTSKABSMØDET

- Under repræsentantskabsmødet kan der ikke stilles nye for-
slag, men der kan stilles ændringsforslag til de udsendte for-
slag. Ændringsforslag skal enten være af ren redaktionel art og/
eller holde sig inden for det indhold/de intentioner, som er i det
oprindelige forslag.
- Der kan altid stilles ændringsforslag til det udsendte budget-
forslag.

Lovændringsforslag og forslag til dagsorden sendes
til ledelsessekretær Anders Jonassen,
tlf. 33 38 61 46, anjo@socialraadgiverne.dk





V/KLINISK PSYKOLOG JOHN FALKENBERG
OMVENDTFAMILIEPLEJE.DK

Omvendt Familiepleje – Anbringelse i eget hjem

Omvendt Familiepleje er et tilbud om foranstaltning til familier, hvor forældrene ligger funktionsmæssigt og følelsesmæssigt under de samfundsmæssige krav.

- Hvor der fra myndighedsside overvejes evt. anbringelse af børnene
- Hvor børnenes situation, tilknytning til forældre, netværk, skoler og nærmiljø er betydningsfuldt for deres udvikling
- Hvor en målrettet indsats i forhold til at forbedre de voksnes kompetencer til at være forældre vil være den mest hensigtsmæssige støtte og mindste indgriben

Hvorfor samarbejde med Omvendt Familiepleje?

- Vi har 35 års erfaring med familieindsatser – via vores 'anbringelse i eget hjem'-metode
- Hurtig og professionel afklaring og vurdering af ressourcer
- Skriftlig konklusion af afklaringsforløb
- Et ressourcebesparende og familiebevarende alternativ til anbringelser



"Omvendt Familiepleje og 'Anbringelse i eget hjem'-bogen samt metoden bør alle kommuner kende til. Nogle gør nok allerede, men der er sikkert mange, der ikke gør. Jeg har læst bogen med stor glæde, og det er en af de mest grønne og håbefulde, jeg har læst i flere år. Kæmpe tillykke med den!"

Gitte Haslebo, Haslebo & Partnere
Cand. Psych., chefkonsulent og forfatter

Kontakt os gerne, hvis du vil høre mere om vores terapeutiske indsatser og metode. Vi holder gerne et gratis oplæg om Omvendt Familiepleje-metoden – evt. med deltagende familier.

Klinisk psykolog
John Falkenberg

Mobil: +45 2097 0430
Mail: johnfalkenberg@omvendtfamiliepleje.dk
Læs mere på: www.omvendtfamiliepleje.dk

Omvendt Familiepleje – Anbringelse i eget hjem handler om, hvordan man skaber store forandringer i sårbare familier med små ressourcer. Forandringer, der i mange tilfælde forebygger anbringelse uden for hjemmet. Med Omvendt Familiepleje – Anbringelse i eget hjem skaber John Falkenberg og hans behandlere ikke bare store, men også vedvarende forandringer i sårbare familier ved at fokusere på selv de mindste ressourcer i en familie. I bogen 'Anbringelse i eget hjem' fortæller John Falkenberg praksisnært om sit koncept og livsværk, som han har udviklet og forfinet gennem 35 år. Omvendt Familiepleje er med forfatterens egne ord ikke en mirakelkur. Men det er en metode, som alle, der arbejder med sårbare familier, bør give en chance, fordi konceptet kan løfte både familier og behandlere til nye højder.
