

SOCI ALRÅ DGIV EREN

DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING

11/12 21

TEMA Socialrådgivere savner
åbenhed om kritisable forhold

Whistleblower: Et opgør med tavshedens kultur?

INTERVIEW MED FORFATTER THOMAS KORSGAARD

Jeg kommer fra noget, som man
ikke har lyst til at fortælle om

GUIDE

Sådan skaber du deltagelse
i samtaler med børn og unge



08

"Jeg håber, det bliver en ret, at patienter i psykiatrien kan tale med en socialrådgiver."

Mia Hamann Sønderholm ser frem til regeringens kommende tiårsplan for psykiatrien. Og hun har ét stort ønske til den.



Foto: Lisbeth Holten

TEMA

ET OPGØR MED TAVSHEDENS KULTUR?

Socialrådgiverne savner åbenhed om kritisable forhold. Er de nye whistleblowerordninger løsningen på problemerne med socialrådgivernes ytringsfrihed?



16 Socialrådgivere forholder sig oftest kritisk reflekteret overfor strategier og begreber fra politisk hold.

Gina Søndergaard Lydersen, forsker på VIA University College



38

INTERVIEW MED FORFATTER THOMAS KORSGAARD:

Han håbede det meste af sin barndom på, at nogen skulle få øje på volden og den kummerlige opvækst i hjemmet på landet. Men han håbede faktisk ikke på hjælp fra 'nogen fra kommunen'.

Foto: Lisbeth Holten

46

"Min livserfaring er min styrke"

Hanne Blindbæk, nyuddannet socialrådgiver, har fået job i Kolding Jobcenter via et traineeforløb i Dansk Socialrådgiverforenings A-kasse.



Illustration: Morten Voigt

10

Guiden

Sådan skaber du deltagelse i samtaler med børn og unge.



Foto: Palle Peter Skov

Kontakt redaktionen på
redaktionen@socialraadgiverne.dk

04 NYT FRA DS

06 SOCIALT NYT

08 MEDLEM NR. 26.661

"Jeg håber, det bliver en ret i psykiatrien at tale med en socialrådgiver".

10 GUIDEN

Skab deltagelse i samtaler med børn og unge.

15 BØGER

16 FORSKEREN

Socialrådgivere forholder sig kritisk til begrebet 'radikalisering'.

18 TEMA TAVSHEDENS KULTUR

Hver anden socialrådgiver savner åbenhed om kritisable forhold.

24 VOXPOP

Har du ytrret dig om kritisable forhold på din arbejdsplads?

26 WHISTLEBLOWERORDNING KAN LØSE PROBLEMERNE

Interview med borgerrådgiver Maja Ekberg-Hansen.

28 HVAD ER OP OG NED

... på den nye lovpligtige whistleblowerordning?

30 LEDER

Tavshedens konsekvens.

30 MIN MENING

31 REGIONSLEDER

Helhedssynet er vores kernefaglighed.

31 PRAKSISKLUMME

Nytårsønske: Mindre håndsprit og flere håndholdte indsatser.

32 JURA

Der er stadig problemer med ressourceforløbene.

33 DEBAT

Glem ikke flygtningebørns traumer

33 MIT ARGUMENT

34 ANALYSE

Offentligt ansatte per borger er historisk lavt

38 FORFATTERINTERVIEW

"Jeg kommer fra noget, som man ikke har lyst til at fortælle om".

45 KULTUR

46 REFLEKSION

47 KONTAKT

47 KALENDER

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



Trine Vistisen

Socialrådgiver i Jobcenter København.

Hendes hadeord er:

TILBUD

Jeg hader, når man prøver at sminke ord, så det lyder som noget andet end det, det er. Det, vi i jobcentret kalder for 'tilbud', er faktisk ikke et tilbud - det skulle da lige være, fordi det er en tilbudsvare.

I virkeligheden er det et siciliansk tilbud: Tag imod det her, eller mist din kontanthjælp. Folk kan jo ikke sige nej, for så mister de deres forsørgelsesgrundlag. De har pligt til at tage det og har ikke noget reelt valg.

Man kunne jo bare kalde det, hvad det er - et påbud!



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** Camilla Pedersen, cp@socialraadgiverne.dk **annoncer** til Socialrådgiveren, Socialraadgiverjob.dk og Dansk Socialrådgiverforenings nyhedsbrev tegnes af: Media-Partners, telefon 29 67 14 36, www.Media-Partners.dk/medier **Stillingsannoncer** marianne@media-partners.dk **Tekstsideannoncer** joergen@media-partners.dk **Deadline** for annoncer til 1-2022 er 24. januar **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 16. december 2021. Artikler og indlæg er ikke nødvendigvis udtryk for organisationens holdning. **Kontrolleret oplag:** 19.115 **Trykt oplag:** 19.160 **ISSN** 0109-6103



Pris

HER ER DEN GYLDNE SOCIALRÅDGIVER 2021

Mia Heick modtager Den Gyldne Socialrådgiver for sin store indsats for socialt udsatte gennem et langt arbejdsliv.

Der bliver ofte talt om mennesker med sociale udfordringer, men de får sjældent lov til selv at bidrage med deres perspektiv og bud på løsninger. Det har socialrådgiver og misbrugsbehandler Mia Heick arbejdet for at ændre på gennem de seneste fyre år, og derfor modtager hun nu Dansk Socialrådgiverforenings pris, Den Gyldne Socialrådgiver.

Mia Heick er formand for Dansk Socialrådgiverforenings faggruppe Stof og har kæmpet for at skabe plads og rum til nogle af samfundets allermest udsatte mennesker – særligt gravide og forældre med rusmiddelproblemer. Hun har insisteret på at møde dem anerkendende og fordomsfrit, og hendes fagligt velfunderede argumenter har været med til blandt andet at fremme frivillighed og gensidig tillid i behandlingen af gravide.

I dag fortsætter Mia Heick sit arbejde for socialt udsatte mennesker som selvstændig konsulent. Hun modtog prisen på fagfestivalen Socialrådgiverdage 2021.

Øremærket barsel

LEDIGE OG SELVSTÆNDIGE UNDTAGES FRA AFTALE

Politikerne har indgået en aftale om øremærket barsel, hvor begge forældre får ret til 11 ugers barsel, mens resten af barslen kan overføres til den forælder, der ønsker at holde den. Aftalen gælder alle lønmodtagere, men ikke ledige og selvstændige. Der er også taget højde for soloforældre og LGBT+familier i aftalen.

”

Allerede nu kan vi af kommunernes budgetter for 2022 se, at de massive besparelser kommer til at ramme nogle af de unge, der har allermest brug for en håndholdt indsats for at komme videre

Mads Bilstrup, formand for Dansk Socialrådgiverforening, i debatindlægget "Socialrådgivere: Besparelser på jobcentre gør problemet værre" på Altinget.dk.

Uddannelse

MØDE MED MINISTER

Mads Bilstrup og Signe Færch har været til møde med forskning- og uddannelsesminister Jesper Petersen, som var lyttende og anerkendende over for Dansk Socialrådgiverforenings ønske om en forbedring af socialrådgiveruddannelsen, som i dag er finansieret ud fra laveste taxameter-takst.

Tilbageblik

SÅDAN SKREV VI I SOCIALRÅDGIVEREN NR. 12-1961:



1961: De virkelig fattige er en absolut minoritet i velstandssamfundet og har derfor ikke politikernes interesse. Deres stemmer vejer for lidt til, hvorfor ingen for alvor taler deres sag. (...) Det er socialarbejderen, der i kraft af sit arbejde har kontakt med de fattige lag i befolkningen, og det er derfor ham, der må optræde som deres advokat. Socialarbejderen har en forpligtelse til i skrift og tale at gøre opmærksom på forhold, som velstandssamfundet ikke kan være bekendt (...)

2021: Mindst 65 socialrådgivere stillede op ved valget til byråd og regionsråd i november for at være med til at sætte deres præg på lokalpolitikken og bidrage med deres viden fra praksis. Af dem blev mindst 32 valgt ind, og de sætter sig på 28 pladser i byrådene og seks i regionsrådene.

Ny vejledning

STRESS SKAL FOREBYGGES

Arbejdstilsynet har udgivet en ny vejledning, som skal hjælpe arbejdspladserne med at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø og forebygge stress. Vejledningen er den første vejledning om psykisk arbejdsmiljø, der kommer i kølvandet på bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø, som trådte i kraft 1. november 2020.

Habitus

Faglig omsorg

Høj kvalitet og gode
bedømmelser fra
Socialtilsynet

- Specialiserede bo- og dagtilbud i hele landet
- For borgere, der har det svært
- Godkendt jf. SEL §§ 66, 104, 107 og 108

Kontakt visitationen
for ledige pladser:

20 61 02 41
Habitus.dk

Den Sociale Virksomhed



Kender du 3Kløveren?

Oplever du som sagsbehandler at have svært ved at finde det rette tilbud til et barn eller ung med svær udviklingshæmning og andre komplekse diagnoser – så kender du måske ikke 3Kløveren.

Vi er et højt specialiseret døgntilbud, der sammen med forældrene skaber rammen for, at barnet har en god barndom og får mulighed for at udvikle sit fulde potentiale. Vi hjælper kommuner fra hele landet.

Læs mere på 3Kløveren.dk og find os også på Tilbudsportalen.dk



DET
HANDLER
OM LIV

Nyt projekt

LAVERE SAGSTAL PÅ VOKSENHANDICAPOMRÅDET

Politikerne har indgået en aftale om fordeling af socialreserven. Aftalen betyder 13 mio. kr. til et nyt investeringsprojekt, som skal afprøve erfaringer fra Tættere på Familien på voksenhandicapområdet.

Projektet skal bane vejen for mere tid til sagsbehandlingen på voksenhandicapområdet, og dermed skabe medinddragelse, tillid og bedre retssikkerhed.

– Jeg er begejstret for, at man nu afprøver investeringstilgangen på voksenområdet. Jeg ved, at socialrådgiverne sidder med alt for høje sagstal i dag. Jeg håber, at det nye projekt kan sætte gang i en positiv spiral,

så der bliver mere tid til socialt arbejde på voksenhandicapområdet, siger Mads Bilstrup, formand for Dansk Socialrådgiverforening.

I flere kommuner har man efter de gode erfaringer med Tættere på Familien i Aarhus Kommune sænket sagstallet på børnehandicap markant. Sagstallet i Tættere på Familien er på 22 sager pr. sagsbehandler på børnehandicap, og projektet har vist særdeles gode resultater, både økonomisk, men også i forhold til styrket retssikkerhed, styrket tillid og bedre samarbejde. Det er håbet, at man med projektet har startskuddet til samme gode udvikling på voksenhandicapområdet.

32

socialrådgivere er valgt ind i byråd og regionsråd. Dansk Socialrådgiverforening har lavet en optælling af, hvor mange socialrådgivere der er blevet valgt ind i byrådene og regionsrådene. Det drejer sig om mindst 32 socialrådgivere, som sætter sig på 28 poster i byrådene og seks poster i regionsrådene.

Pris

HER ER VINDEREN AF TINE BRYLD PRISEN

Børne- og ungekrisecenteret Joannahuset modtager Tine Bryld Prisen, Danmarks store socialpris, blot et år efter, at huset slog dørene op for børn og unge, der ikke har andre steder at søge hen.

Huset henvender sig primært til personer under 18 år, der har oplevet vold og svigt i hjemmet, eller har haft uheldige oplevelser med kommunen eller tidligere anbringelser. Hos Joannahuset kan alle børn og unge få hjælp døgnet rundt året rundt. Huset er etableret som et forsøgs- og udviklingsprojekt, der i første omgang løber over en 3,5-årig periode.

Stort skridt fremad

BILLIGE BOLIGER TIL HJEMLØSE

Den 26. november blev regeringen, SF, Enhedslisten, Dansk Folkeparti og Kristendemokraterne enige om en aftale, der skal skaffe 4000 billige boliger til hjemløse. Boligerne er dels nybyggeri, dels eksisterende boliger med tilskud, så huslejen kommer ned på 3500 kroner om måneden. Samtidig vil partierne med aftalen udbrede Housing First.

– Billige boliger og styrket social indsats er en forudsætning for at bekæmpe hjemløshed. Med den her aftale er partierne kommet tættere på at komme hjemløshed til livs, siger formand for DS Mads Bilstrup.

Åbent brev

PROCESKRAV STÅR STADIG I VEJEN

Trods de gode intentioner om mere tillid og færre regler i foranklingsreformen og aftalen om nytænkningen af beskæftigelsesindsatsen oplever socialrådgiverne på beskæftigelsesområdet fortsat rigid kontrol og mange proceskrav. Det skriver Dansk Socialrådgiverforenings beskæftigelsesfaggruppe i et åbent brev til beskæftigelsesministeren.

Handicapområdet

EVALUERING UDSKUDT

Evalueringen af det specialiserede socialområde er udskudt til starten af 2022. Arbejdet har ifølge socialminister Astrid Krag været mere omfattende og har taget længere tid end forventet. I begyndelsen af de nye år giver regeringen sit bud på, hvordan kvaliteten og retssikkerheden på handicapområdet skal forbedres.

Velfærdslov

REGERINGENS UDSPIL ER UAMBITIONST

Den kommende velfærdslov er en historisk mulighed for at fremtidssikre velfærden i takt med, at vi bliver flere. Men regeringens udspil til den kommende velfærdslov indeholder ikke de nødvendige sikringer af velfærden. Det har Mads Bilstrup gjort opmærksom på i et debatindlæg i Børsen sammen med en række andre fagforeningsformænd.



Soranahus

Opholdssted godkendt til unge mellem 12 og 18 år, med mulighed for forlængelse til det 25. år.

Vores slogan er "Vejen til et godt liv". Vi danner rammen om en gruppe unge, der af forskellige årsager, i en periode ikke kan bo hjemme mere. På Soranahus er den pædagogiske forståelses ramme neuropsykologi og neuropædagogik.

Vores pædagogiske hjørnesteen og værdier er baseret på struktur, low arousal med en anerkendende og mentaliserende tilgang samt kognitiv adfærdstherapie.

Teamet på Soranahus er sammensat ud fra et helhedsorienteret menneskesyn, som har relevans for den daglige behandling.

Hos Soranahus får de unge en unik mulighed for at starte på en frisk i et trykt og familiært miljø, hvor de får styrket deres selvværd, selvtillid og egen identitet.



- Høj faglighed i familiært miljø
- Døgnbehandling, aflastning og familiebehandling
- Pædagogisk/Psykologisk uddannet team med mange års erfaring

Behandlingsmetode

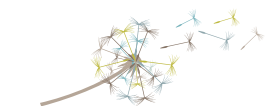
- Neuropsykologi
- Neuropædagogik
- Mentalisering
- Low arousal

Faglig tilgang

- Mentaliserende tilgang
- Relationsorienteret tilgang
- Anerkendende tilgang
- Ressourceorienteret tilgang
- Spejling

Fonden Soranahus

Har du en ung som har brug for et opholdssted i trygge rammer? Så kontakt leder Heidi Holst Seeger på Mobil: 51 815 816 eller Heidi@soranahus.dk



Soranahus
Vejen til et godt liv

Socialpædagogisk opholdssted på Vestsjælland, for op til ni unge mellem 12 og 25 år. (§66, §76, §107)

Læs mere på www.soranahus.dk eller find os på [facebook.com/soranahus](https://www.facebook.com/soranahus)

Soranahus Undløse, Hovedgaden 16, 4340 Tølløse, Tlf.: 57 80 67 80, Email: mail@soranahus.dk



Skonnerten Jylland v/ DSI Andromeda

Et socialpædagogisk skibsprojekt med plads til 6 unge døgnanbragte i alderen 15-22 år – med landbase tæt på Vilsund i Thy—med skole og STU både til lands og til vands tilbyder vi bl.a.:

- et tæt miljø med nærhed og varme hænder
- Behandling af angst
- Erhvervsfokuseret undervisning
- Mulighed for FSA9 / FSA10
- Togter til søs, herunder Tall Ship Race— (Nordeuropa)
- Gode værkstedsfaciliteter
- Gode fritidsfaciliteter

Læs mere på www.andromeda.dk eller på Facebook og tilbudsportalen.

Henvendelse: Leder/Skipper Niels Kristensen

CV

Mia Hamann Sønderholm

34 år, Hvidovre

2018

Psykiatrisk Akutmodtagelse,
Psykiatrisk Center København

2015

Kriminalforsorgen,
Herstedvester Fængsel

2013

Københavns Kommune,
Socialforvaltningen

2013

Uddannet socialrådgiver

”

**Vi kan virkelig gøre en forskel ved
at kigge på det hele menneske.**

Mia Hamann Sønderholm, socialrådgiver på Psykiatrisk Akutmodtagelse

”Jeg håber, det bliver en ret, at patienter i psykiatrien kan tale med en socialrådgiver”

Mia Hamann Sønderholm ser frem til regeringens kommende tiårsplan for psykiatrien. Og hun har ét stort ønske til den.

Fortalt til Mette Mørk
Foto: Lisbeth Holten

HVAD JEG FORVENTER af en tiårsplan for psykiatrien? Jeg håber, at det bliver en ret – og ikke kun et tilbud – for patienter i psykiatrien, at de kan snakke med en socialrådgiver. Det vil være fantastisk. Jeg og mine socialrådgiverkolleger er der jo, men det ville gøre en forskel, at det blev italesat som en ret – og som en fast del af patienternes behandling. Jeg har også arbejdet i Kriminalforsorgen, og for de indsatte er det en ret at have adgang til en socialrådgiver.

I det hele taget håber jeg, at der kommer fokus på patienternes ret til sammenhængende og koordine-

rende indsatser. Jeg screener altid patienterne for at se, om der er behov for en social indsats – og om det er noget, patienten ønsker.

Også hjælp til pårørende

Med vores målgruppe er det meget forskelligt, hvad behovet er. Nogle har så lidt sygdomsindsigt, at alene det at tale med dem er svært. Nogle kan formulere, at det er økonomi, parforholdet, chefen, der er en del af problemet, men de ved ikke, hvad de skal gøre ved det. Så spørger jeg dem om, hvad jeg kan hjælpe til med? Så kan vi hjælpe med kontakt til en arbejdsgiver eller til kommunen og få lavet aftaler, sygemelding osv. De problemer, vi oftest har fokus på, er børn, bolig, beskæftigelse, økonomi. Når et menneske træder akut ind i psykiatrien, så står alt det andet i patientenes liv jo tilbage.

Lægerne kan behandle, men de kan ikke fjerne de sociale omstændigheder, patienterne kommer med. Det kan jeg hjælpe med. Jeg kan kigge hele vejen rundt om patienten og vurdere: Hvad har vi, vi kan rykke med i forhold til det her problem?

Vi skal for eksempel snakke med børnene, hvis patienten har børn.

Forældre i krise kan have svært ved at have den sædvanlige forældreevne. Så snakker vi med familien: Kan vi hjælpe? Kan I håndtere det? Skal vi underrette? Det er en grundig samtale og ofte nogle svære vurderinger.

Vigtigt at se hele mennesket

Vi tager også samtaler med de pårørende: Hvad kan de forvente, når en af deres nære er blevet indlagt. Det er for eksempel ved de patienter, der er så dårlige, at de ikke selv kan rumme det. Så tager jeg samtalen om at være kæreste til en, der pludselig er blevet manisk. Eller veninde til en, der har forsøgt at tage sit eget liv.

Jeg har været i Akutmodtagelsen i Psykiatrien på Bispebjerg Hospital i tre år, og før har jeg både haft forskellige jobs i en kommune og Kriminalforsorgen, og jeg kan mærke, at den erfaring er rigtig brugbar her.

Jeg føler, at jeg gør en forskel for de patienter, jeg har med at gøre. Jeg når jo ikke altid at gøre en indsats færdig, fordi vi er et akutafsnit. Men så aftaler jeg altid, hvem der så tager over. For vi kan virkelig gøre en forskel ved at kigge på det hele menneske. ♦

← Lægerne kan behandle, men de kan ikke fjerne de sociale omstændigheder, patienterne kommer med. Det kan jeg hjælpe med.

Flere undersøgelser fra bl.a. VIVE og Ankestyrelsen har vist, at børn og unge ikke inddrages nok i behandlingen af deres egen sag i kommunen, og at samtaler med dem ikke sker i det omfang, loven kræver.

Læs mere i 'Inddragelse af børn og unge ved valg af indsats og opfølgning' på ast.dk og 'Udsatte unges inddragelse i kommunernes sagsbehandling' på vive.dk.

SÅDAN SKABER DU DELTAGELSE I SAMTALER MED BØRN OG UNGE

Det kræver både bevidsthed og øvelse at få børn og unge til at deltage i deres egen sag. Her får du nogle bud på, hvordan du kan udvikle og forbedre din faglige praksis.

Af Tina Juul Rasmussen



DER ER TRE overordnede temaer, som du skal være opmærksom på i mødet og samtalen med barnet eller den unge: Samtalens struktur og organisering. Relation og udviklingsstøtte. Den formelle opgave.

Disse tre fokusområder hænger uløseligt sammen. Som socialrådgiver kan du næppe løse din formelle opgave i samtalen, for eksempel at få den unge til at fortælle vigtige oplysninger til brug for sagen, uden at du har opbygget et vist niveau af kontakt og tillid, og uden at der er tid og ro til at udfolde den unges opfattelse af sin situation.

I bogen 'Samtaler med unge – at balancere mellem relation og myndighed' har Helle Antczak og Signe Steensbæk udviklet en samtalemødel med i alt 11 dimensioner:

SAMTALENS STRUKTUR OG ORGANISERING

- Ydre rammesætning
- Tematisk rammesætning
- Samtalens dialogform

RELATION OG UDVIKLINGSSTØTTE

- Positivt empatisk klima
- At styrke den unges selvbillede
- Støtte til udvidet forståelse
- Tilpasning af samtalen

DEN FORMELLE OPGAVE

- At indhente informationer fra den unge
- At informere den unge
- Samarbejde om problemløsning
- At påtage sig fagligt ansvar

De gode spørgsmål i ungesamtalen

Vær bevidst om, hvordan du stiller spørgsmål i samtalen med den unge:

ÅBNE SPØRGSMÅL er bedst, fordi de inviterer den unge til at fortælle: *Hvordan er det at se din mor igen efter så lang tid? Hvad er det mon der gør, at du ikke har været i skole i to uger?*

LUKKEDE SPØRGSMÅL er gode til at indsamle fakta: *Går du i skole hver dag? Er du startet på misbrugscentret?*

VALGSPØRGSMÅL kan hjælpe de unge, som måske har svært ved at svare på helt åbne spørgsmål: *Vil du helst tale med mig alene, eller vil du gerne have din mor med?*

PÅVIRKENDE SPØRGSMÅL kan for eksempel bruges for at styrke den unges positive selvbillede: *Hvad siger det om dig, at du klarede den svære situation med din bror på sådan en god måde?*

Observer og lær af din egen praksis

Ved at observere din egen praksis kan du udvikle og blive bedre til at inddrage børn og unge i din sagsbehandling. Især er videoobservation en effektiv og lærerig måde at gøre det på, fordi det er helt synligt, hvad der sker i dynamikken og relationen mellem den unge og socialrådgiveren. Og det er muligt bagefter at analysere, få feedback fra for eksempel en supervisor eller kollega og bruge læringen i kommende samtaler.

Som kollegaer kan I også give hinanden sparring på samtaler med eller uden videooptagelser. I kan gå sammen parvis eller i mindre grupper og tilrettelægge systematisk analyse og refleksion med afsæt i hinandens samtaler.

Lundys model for deltagelse

Lundys model for deltagelse kan fremme børn og unges stemmer, når FN's børnekonventions artikel 12 skal implementeres. Artikel 12 handler om børn og unges ret til at udtrykke deres mening og blive hørt. Modellen er velegnet til socialrådgivernes myndighedsarbejde og består af fire pejlemærker:

RUM

Skab et samtaleklima og -rum, hvor den unge trygt kan udtrykke sine oplevelser og danne selvstændige meninger om både problemer og løsninger.

STEMME

Hjælp den unge på et oplyst grundlag med at beslutte, hvordan deltagelsen bedst kan ske. Hvordan vil den unge for eksempel helst mødes med socialrådgiveren og andre fagprofessionelle? Giv også den unge adgang til vigtig viden om sin egen sag.

PUBLIKUM

En 'stemme' er ikke nok. Den unge skal også have mulighed for at fremlægge sine synspunkter for den eller dem, som rent faktisk træffer beslutningerne, for eksempel i visitationsudvalget eller på gruppe- og netværksmøder.

INDFLYDELSE

De, som træffer beslutningerne, skal være åbne overfor at lade den unges synspunkter få indflydelse i sagen og dermed reelt være en del af beslutningsprocessen, dog under hensyntagen til barnets alder og modenhed og faktorer som trivsel, lovgivning og mulighederne for at sætte indsatser i gang i praksis.



Kilder: *Samtaler med unge – at balancere mellem relation og myndighed* af Helle Antczak og Signe Steensbæk, Akademisk Forlag, 2020. *MinRådgivningsPartner* Folder om videobaseret supervision fra Københavns Professionshøjskole og Trygfonden.



SKAB DELTAGELSE FREM FOR INDDRAGELSE

Børn og unge føler sig langt fra altid set, hørt og anerkendt i socialrådgivernes behandling af deres sag, selv om de har krav på at blive inddraget. Det samfundsansvar bør socialrådgiverne og deres ledere tage meget alvorligt, mener ekspert.

Af Tina Juul Rasmussen

"JEG FØLER, AT DER BLIVER LYTTET til mig, fordi det skal der, fordi de har fået at vide, at de skal. Men det, jeg vil, bliver ikke anerkendt. Jeg er sikker på, at de tager det op på møder, og de snakker om det, men de forstår ikke vigtigheden bag det. Så på den måde lytter de, men de lytter måske kun med et halvt øre".

Sådan siger Sofie på 17 år i en nyere undersøgelse fra Ankestyrelsen om fagprofessionelles inddragelse af børn og unge i deres egen sag. Og det er ikke første gang, at børn og unge udtrykker den oplevelse af deres møde med systemet. Men hvorfor er det så svært at inddrage børn og unge i samtaler og sagsbehandling? Det er der ifølge Helle Antczak rigtig mange gode grunde til.

– Der er strukturelle barrierer, blandt andet manglende kontinuitet i kontakten. Hvis en ung oplever hyppige sagsbehandlerskift, er det svært at opbygge tillid nok til at åbne sig og indgå i samarbejdsprocesser. Og tillid tager tid at opbygge, så tidspresset i socialrådgivernes hverdag spiller en stor rolle. Derfor måske oplevelsen af, at "hun lyttede kun med et halvt øre". Desuden ønsker unge tilgængelige og fleksible socialrådgivere – en direkte linje – og det er svært, når arbejdspresset er højt, og de administrative logikker og dokumentationskrav indskrænker tiden til at skabe deltagelse og inddragelse af den unge.

Vær mere kreativ i mødeformen

Dertil kommer, påpeger Helle Antczak, kulturen og traditionerne i organisationen, for eksempel måden at holde møder på.

– Her mangler fantasi og kreativitet til at etablere nye 'rum' at mødes i. Bare det at gå en tur eller mødes på en café kan gøre en stor forskel. Børn og unge ønsker et sikkert rum at tale i, så vær bevidst om og giv dem gerne indflydelse på, hvor og hvordan I mødes.

Endelig kræver det kompetencer at inddrage og skabe deltagelse. Her er mange nyuddannede usikre og efterspørger mere viden.

– På uddannelsen har vi ikke tid nok til at klæde dem tilstrækkeligt godt på. Og mange erfarne socialrådgivere har ikke



Bare det at gå en tur eller mødes på en café kan gøre en stor forskel.

Helle Antczak, docent på socialrådgiveruddannelsen

børns rettigheder som top of mind. Derfor så jeg gerne en forlængelse af uddannelsen eller en egentlig børnerådgiveruddannelse, siger Helle Antczak.

Ligeværdige som mennesker

Når alt det er sagt, er der ingen vej uden om at se, høre og anerkende børn og unge i deres egen sag. Og Helle Antczak mener ikke, at inddragelse i egen sag er nok. Målet skal være at skabe deltagelse.

– Inddragelse signalerer, at 'nogen' – her myndigheden – skal inddrage den unge, og at den unge er den passive. Når vi taler om ret til deltagelse er den unge mere ligestillet og får aktørstatus. Jeg er med på, at et barn og en socialrådgiver ikke er ligestillede – af mange gode grunde, men de er ligeværdige som mennesker. ♦



Helle Antczak er docent på socialrådgiveruddannelsen på Københavns Professionshøjskole med ansvar for at udvikle uddannelsen, så den i så høj grad som muligt afspejler socialt arbejde i praksis. Her har hun særligt fokus på, hvad teknologi betyder i socialt arbejde. Hun har sammen med Signe Steensbæk skrevet bogen 'Samtaler med unge - at balancere mellem relation og myndighed', Akademisk Forlag, 2020.

Boligøkonomi bliver nemmere, når du ejer din bank

Som medlem af Dansk Socialrådgiverforening er du medejer af Lån & Spar og får særlige fordele. Danmarks højeste rente på din lønkonto er en af dem. Du får også en økonomisk helhedsrådgivning af din personlige bankrådgiver, der har sat sig ind i arbejds- og lønvilkår for medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening.

Det sidste er vigtigt, når det gælder din bolig. Uanset om du skal købe, sælge eller leje, kan du regne med kvalificeret rådgivning fra en, der kender din økonomi. Køb af villa, lejlighed eller andelsbolig er nok den største økonomiske beslutning, du kommer til at træffe, så hvorfor ikke udnytte alle dine fordele?



Skal du handle bolig?

Ring **3378 1976**,
book på lsb.dk/ds
- eller skriv til: ds@lsb.dk



Dansk Socialrådgiverforening

Lån & Spar

Lån & Spar Bank A/S, Højbro Plads 9-11, 1200 København K, Cvr.nr. 13 53 85 30. Forbehold for trykfejl.



KARRIERETELEFONEN

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.

VIL DU GERNE BOOKE ET OPLÆG TIL DIN
INSTITUTION ELLER ARBEJDSPLADS?
SEND EN MAIL TIL OUTREACH@SABAABH.DK

NORM-KRITISK OPLÆG?

Ændring forudsætter viden.

Derfor tager Outreach ud med det mål at øge bevidsthed og indsigt i **køn og seksualitet**. Undervejs udforsker (og udfordrer) vi deltagernes faglige relation og omgang med minoritetsetniske LGBT+ personer, og hvordan man bedst muligt kan forebygge og håndtere målgruppens unikke sårbarheder.

Telefonisk rådgivning ☎

Sabaah tilbyder telefonisk rådgivning hver torsdag fra kl. 18-20 til en uforpligtende snak. Kontakt os på 3323 2000

NARRATIVEPERSPEKTIVER

anne@narrativeperspektiver.dk

Østerbrogade 29 3sal
2100 København Ø
tlf 22160065

NARATIV FAMILIETERAPI KURSUS

Workshop 2 dage • 9. & 10. November 2021 • Pris 2.900

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

TRAUMEBEHANDLING - ikke alle kan tale om traumer

Workshop 2 dage • 9. & 10. December 2021 • Pris 2.900

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

INTENSIV NARRATIVT SAMTALE KURSUS - STOR SUCCES

4 HELE DAGE • 1.- 4. MARTS 2022 • PRIS 6.200 KR.

Træning af samtalepraksis på højt niveau, terapeutiske greb og teknik.

FAMILIETERAPEUT UDD. 1. ÅR - KØBENHAVN 2022

12 HELE DAGE • OPSTART MARTS 2022 • PRIS 21.500 KR.

Familieterapeutuddannelsen for dig som arbejder m. familier og børn.

DAVID MARSTEN * BOG: "NARRATIVE THERAPY IN WONDERLAND"

1 HEL DAG • 9. MAJ 2022 • PRIS 1500 KR.

Kvalificer dine narrative skills i samtaler m. børn, unge og familier.

narrativeperspektiver.dk

LEADING FROM ONE STEP BEHIND

LØSNINGSFOKUSERET, SYSTEMISK UDDANNELSE

En engagerende og ressourceorienteret tilgang til problemløsning, som øger dit fokus på dine egne og dine klienters kompetencer og som giver dig værktøjer til:

- arbejde med forandringsprocesser
- samarbejde med voksne, familier, børn og unge
- arbejde med udsatte børn og deres familie
- løbende evaluering af effekten af samarbejdet
- projektledelse og -udvikling

133 timers undervisning, supervision og seminarer.
For rådgivere inden for familiebehandling, revalidering, misbrugsbehandling, sundhedsarbejde...
Uddannelsen starter i Århus d. 12.1.22 og
i København d. 19.1.22.

SOLUTION

Solution • Pile Allé 6 • 2840 Holte • Tlf. 23 83 75 57

solution@solutionfocus.dk • www.solutionfocus.dk

LØSNINGSFOKUSERET TERAPEUT & UDDANNELSE



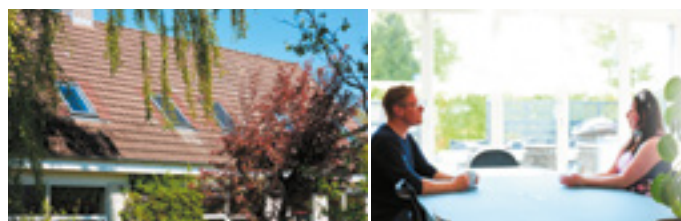
SUF
DEN SOCIALE UDVIKLINGSFOND

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

Med mere end 25 års erfaring er det måske os, der skal hjælpe med at finde en ny retning.

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

Få mere at vide på: www.suf.dk



Bomiljø til unge/voksne med autisme eller andre udviklingsforstyrrelser

Bostedet Birkely

Troværdighed - Professionalisme - Anerkendelse

Vi har ledig plads, og vi kan give dig:

- ✓ Roligt og autismspecifikt bomiljø
- ✓ Venlige og velkvalificerede pædagoger
- ✓ Et omsorgsfuldt miljø, hvor du er omgivet af ligesindede
- ✓ En udviklende hverdag fyldt med mening
- ✓ Gode oplevelser og en hverdag i dejlige Aabybro

Vi dækker § 66, § 85 og § 107 og henvender os til dig, der er 16 år og ældre, eller som er fyldt 17 år og har et ønske om at komme i aflastning.

Tlf. 51 23 47 93 | birke-ly.dk | følg os på Facebook/linkedin

Faglitteratur



Når angsten kommer buldrende

Når børn og unge får angst
af Peter Lund Madsen
224 sider, 250 kr.
Lindhardt og Ringhof.

Det er naturligt at føle angst, men når den tager overhånd, kan den være invaliderende. Men hvad er angst? Hvad sker der i hjernen og i kroppen, når angsten kommer buldrende? Hvordan tackler man bedst angsten? Og hvor kommer angsten fra? Psykiater og hjerneforsker Peter Lund Madsen besvarer med hjælp fra en række eksperter de vigtigste spørgsmål om angst – med særlig fokus på børn og unge. Og han konkluderer, at angsten kommer fra os selv:

”Angst skabes i vores hjerne og er et nødvendigt redskab for vores overlevelse. Angsten er imidlertid både gammeldags og utæmmelig, og den kan optræde med voldsom kraft. Det er derfor, angst kan blive et negativt element, som griber forstyrrende ind i tilværelsen hos mange.”

I bogen fortæller både børn, unge og voksne deres egne historier om mødet med angsten, om skolevægning og om forskellige former for behandling og terapi.

”

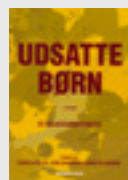
Angst skabes i vores hjerne og er et nødvendigt redskab for vores overlevelse. Angsten er imidlertid både gammeldags og utæmmelig...

Håndbog



**Samarbejde
- hver for sig**
**En guide til virtuelle
fællesskaber**
Frydenlund,
256 sider, 269 kr.

Fagbog



**Udsatte børn. Et
helhedsperspektiv**
Redigeret af
Karen-Asta Bo, Jens
Guldager, Birgitte
Zeeberg
Akademisk Forlag
448 sider, 400 kr.

Håndbog



Far for livet
af Tobias Siiger
Prentow og Svend
Aage Madsen
Muusmann Forlag,
119 sider, 170 kr.

Fortællinger



Livets tredje akt
Af Aske Juul Larsen.
Indblik/Forlaget
EgoLibris,
320 sider, 300 kr.

Arbejde på distancen

Corona satte for alvor gang i de virtuelle fællesskaber. Men hvordan sikrer vi, at virtuelle fællesskaber skaber mere arbejds glæde og mindre stress? Ny håndbog giver nogle svar på, hvordan man kan styrke samarbejdet og få det optimale ud af arbejdslivet gennem fleksible måder at arbejde på. Bogen giver både inspiration og en række praktisk anvendelige værktøjer til at udvikle virtuelle fællesskaber.

Børn som medspillere

Bogen er skrevet af 11 erfarne forfattere, der bruger deres viden fra både praksis og forskning til at inspirere til en styrket analyse og refleksion i arbejdet med børne- og familiesager. De komplekse sociale og psykologiske processer, som barnet påvirkes af – og som det selv påvirker – ses i et helhedsperspektiv, og alle kapitler bidrager med teori, empiri og cases.

Forandring

I bogen kan fædre og kommende fædre finde svar på emner som graviditet, fødselsforberedelse, mødet med sundhedsvæsenet, spædbarnet, tilknytning, at blive en familie, barsel, aktivitetsmuligheder, fødselsdepression og meget mere. Forfatterne er henholdsvis sociolog og psykolog og har begge bedrevet forskning om rollen som far, og arbejder i projektet Far på barsel – Far for livet.

Pensionens frihed

Seks nyslåede pensionister fortæller om at finde en ny identitet, om at lære at nyde friheden, at finde struktur i hverdagen og at fortsætte med at arbejde på nye måder. Bogen er skrevet for at få os til at tage forestillingen om pensionisttilværelsen op til fornyet overvejelse – og for at sætte fokus på, at pensionens frihed ikke altid er et let farvand at navigere i.

Socialrådgivere forholder sig kritisk til begrebet 'radikalisering'

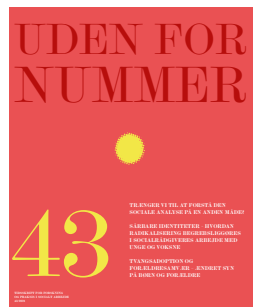
Tidlig opsporing af tegn på radikalisering og risikoadfærd er kernen i forebyggelsesstrategien mod radikalisering. Derfor spiller socialrådgivere en central rolle i strategien, men de er kritiske overfor begrebet radikalisering, viser Gina Lydersens forskning.

Af Mette Mørk



Gina Søndergaard Lydersen

underviser og forsker primært i begrebsanalyser og socialt arbejde med unge og voksne i udsatte positioner. Gina er tilknyttet Forskningscenter for ledelse, organisation og samfund på VIA University College.



Læs hendes artikel i tidsskriftet *Uden for Nummer*, nr. 43.

Hvad er den vigtigste pointe fra din artikel?

At man kan se, hvordan høj-politiserede begreber kommer ind i socialt arbejde – eller ikke kommer ind. Det er centralt i min artikel, at begrebet radikalisering på en måde bliver afvist, eller i al fald bliver set kritisk på. Socialrådgivere forholder sig oftest kritisk reflekteret overfor strategier og begreber fra politisk hold. De overtager dem ikke bare, de forholder sig – og prøver at få det til at give mening i den kontekst, de sidder i.

Hvorfor forholder socialrådgiverne sig kritisk?

Flere af socialrådgiverne fortæller i min undersøgelse, at de er opmærksomme på radikalisering, men at problemer alene relateret til radikalisering ikke fylder nævneværdigt i deres daglige arbejde. Måske fordi radikalisering er et begreb, som umiddelbart er langt fra det, man normalt beskæftiger sig med som socialrådgiver. De problemer, man sidder med, er langt fra det, man umiddelbart forbinder med radikalisering. Som en siger i min artikel: "Det begreb bruger vi ikke her".

Hvad betyder det kritiske blik for den nationale strategi for tidlig opsporing af radikalisering?

Det er svært at sige, hvad den manglende bekendelse til begrebet betyder. Det kan jeg ikke sige entydigt med den forskning, jeg har lavet. Men man kunne jo forestille sig, at der er andre socialrådgivere, end dem i min forskning, der også forholder sig kritisk til begrebet. Og så står kernen i indsatsen for tidlig opsporing af radikalisering på usikker grund.

Hvad kan socialrådgivere bruge den viden til?

Det bliver lidt dobbelt, men de kan dels bruge det til fortsat at forholde sig kritisk reflektivt til de politiske strategier, der siver ned i praksis. Men at de samtidig har en opmærksomhed på, at de jo selv er med til at forme begreber og strategier, så de giver mening for dem – og kan omsættes. ♦

“

Det vigtigste er, at vi får givet nogle mennesker et meningsfyldt liv. Det er det, der er bevæggrunden.

Medarbejder fra jobcenter

Gratis beskæftigelsestilbud til psykisk sårbare på førtidspension

Omkring 50.000 psykisk sårbare førtidspensionister ønsker at arbejde, men er på forskellig vis udfordret. Ønsker du eller din kommune gratis hjælp til at få flere fra kanten i arbejde?

Jobbanken er en NGO, der siden 2003 har arbejdet for at skabe øget varig beskæftigelse gennem et dobbeltsidet og helhedsorienteret forløb, der bl.a. indebærer:

- Vejledning og job
- Støtte ved eksterne kurser og uddannelse
- Adgang til et stort virksomhedsnetværk
- Tæt opfølgning i ansættelsesforløbet herunder jobprogression og fastholdelse
- Idræts-, uddannelses- og netværkstilbud

- Opkvalificering
- CV-skrivning
- Økonomisk vejledning

Alt sammen tiltag, der øger deres livskvalitet og hverdagsduelighed.

Hvem samarbejder vi med?

Jobbanken samarbejder bredt med socialrådgivere, socialpsykiatrien, bostøtter, jobcentre, frivillige foreninger, væresteder, boligsociale enheder mv. i over 60 kommuner.

Ønsker du et samarbejde med os?

Har du kontakt til en borger, der er psykisk sårbar førtidspensionist og gerne vil arbejde nogle timer i ugen? Så kontakt en vejleder fra Jobbanken og hør mere om, hvordan vi kan hjælpe.

EPINION-UNDERSØGELSE 2020:

- Jobbanken er en vellidt samarbejdspartner
- Jobbanken er med til at nedbryde fordomme og skabe et mere rummeligt arbejdsmarked
- Tilbage meldingerne er positive fra de førtidspensionister, som visiteres til Jobbanken
- Et bredt branchekendskab og stort netværk gør Jobbanken i stand til at finde job, som jobcentrene ikke selv har mulighed for at opdyrke
- Jobbanken besidder specialiseret viden

Hør mere om mulighederne for samarbejde på 9722 3064

TAVSHEDENS KULTUR:

HVER ANDEN SOCIALRÅD ÅBENHED OM KRITISABLE

Halvdelen af socialrådgiverne oplever kritisable forhold på jobbet, som efter deres opfattelse burde debatteres mere åbent på arbejdspladsen, og en tredjedel oplever kritisable forhold, som offentligheden burde få kendskab til. Det viser en ny rundspørge, som Dansk Socialrådgiverforening har lavet.

Af Dorte Kirkgaard Nielsen
Illustration: Morten Voigt



RÅDGIVER SAVNER ET FORHOLD



LIDT OVER HALVDELEN af socialrådgiverne oplever ofte eller indimellem kritisable forhold i forbindelse med jobbet, som de mener burde debatteres bredere og mere åbent på arbejdspladsen. Det viser en ny rundspørge, som Dansk Socialrådgiverforening har foretaget blandt medlemmerne.

9 ud af 10 af socialrådgiverne gør opmærksom på de kritisable forhold, for eksempel til deres leder eller tillidsrepræsentant, men kun 11 procent har oplevet, at det kritisable forhold blev stoppet. Og 14 procent har oplevet, at det fik negative konsekvenser for dem, at de ytrede sig.

Langt størstedelen af de socialrådgivere, der har svaret på rundspørgen, arbejder i en kommune. Deres svar bekræfter Mads Bilstrup, formand for Dansk Socialrådgiverforening, i at der er et problem med kulturen på mange kommunale arbejdspladser.

– Det er i sig selv foruroligende, at hver anden socialrådgiver oplever kritisable forhold på deres arbejdsplads, men det er helt uacceptabelt, at man ikke kan tale åbent om problemerne, så de kan blive løst, siger han.

En reel frygt

Mens stort set alle socialrådgivere gør opmærksom på de kritisable forhold internt på arbejdspladsen, er det kun 1 ud af 10, der vælger at ytre sig offentligt om forholdene. Dette på trods af, at mere end hver tredje socialrådgiver ofte eller indimellem oplever kritisable forhold, som de mener, offentligheden burde få kendskab til. Af dem forklarer 28 procent, at de er bekymrede for negative konsekvenser, hvis de udtaler sig offentligt.

Fagbladet Socialrådgiveren har bedt Pernille Boye Koch, cand.jur., ph.d. og forskningschef ved Institut for Menneskerettigheder, om at vurdere resultaterne af rundspørgen. Rundspørgen bekræfter hende i billedet fra mange andre undersøgelser fra faglige organisationer: Frygten for negative konsekvenser får offentligt ansatte til at udøve selvcensur.

– Selv om offentligt ansatte har en udstrakt grad af ytringsfrihed, fordi det er vigtigt for den demokratiske debat, for vores samfund og for beslutningstagerne, at offentligt ansatte ytrer sig om problematiske forhold, så bekræfter rundspørgen, at de er tilbageholdende, fordi de frygter for konsekvenserne, siger Pernille Boye Koch.

– Samtidig må man sige, at de mange sager, som Ombudsmanden har behandlet igennem årene, viser, at det ikke bare er noget, de ansatte har oppe i deres hoveder. Det er en reel frygt, for der er mange eksempler på, at det har fået negative konsekvenser at ytre sig.

Det er et udtryk for en kultur, hvor mange socialrådgivere overfortolker loyalitetspligten.



Whistleblowerordninger er ikke et vidundermiddel, og dybest set er de jo en sidste udvej.

Pernille Boye Koch, forskningschef ved Institut for Menneskerettigheder

– Medarbejdere må gerne fortælle om pressede fødeafdelinger, problemer med hjemmehjælpens kvalitet eller ventelister på botilbud. Det er ikke illoyalt. Alligevel ser vi eksempler på både indkaldelse til tjenstlige samtaler eller deciderede afskedigelser efter lovlige ytringer, men det kan også være mere diffuse reaktioner, hvor man bliver upopulær hos ledelsen, bliver frataget arbejdsopgaver eller bare bliver opfattet som besværlig, forklarer Pernille Boye Koch.

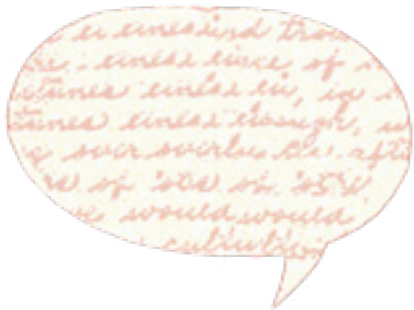
Intet vidundermiddel

I rundspørgen er der eksempler på socialrådgivere, der har både positive erfaringer med at ytre sig, som "der er en lydhørhed og en respekt om, at jeg gør opmærksom på kritisable forhold", og negative erfaringer som "kørt ud på et sidespor", "tjenstlige samtaler", "afskedigelse" og "jeg har fået lukket munden".

Hvad den kultur skyldes, har Pernille Boye Koch svært ved at give et enkelt svar på. En offentlig sektor under pres og et stort fokus på omdømme kan være nogle af årsagerne.

– Mange ledere står i et krydspres, hvor presset på ressourcer giver nogle kritisable forhold, som lederne har svært ved at ændre på. Så kritik fra medarbejdere fører blot afmagt med sig, og det er langt nemmere, hvis medarbejderne holder mund.

– Samtidig lever vi i en konkurrencestat, hvor de offentlige myndigheder og konkrete institutioner er meget optagede af deres omdømme, og så vil man måske gerne undertrykke kritiske historier, som



opfattes som skadelige for omdømmet, siger hun.

Fra d. 17. december skal offentlige og private organisationer og virksomheder med mere end 249 ansatte have etableret en whistleblowerordning. Men Pernille Boye Koch tvivler på, at det er løsningen på alle udfordringerne omkring ytringsfrihed.

– Whistleblowerordninger er ikke et vidundermiddel, og dybest set er de jo en sidste udvej – et udtryk for, at medarbejderne ikke kan – eller ikke tror de kan – trænge igennem på andre måder. I nogle situationer kan de være en god løsning, fordi det er den eneste måde, man kan få nogle ting frem på, men et vidundermiddel er de ikke.

Pernille Boye Koch så langt hellere, at der blev arbejdet med kulturen på arbejdspladserne.

– Man skal arbejde meget mere med at få lederne til at indse, at det kan være gavnligt med et miljø, der hilser kritik velkomment, og at det på den lange bane kan være i institutionens interesse, at der er åbenhed

Bag om historien

Langt de fleste socialrådgivere vil møde en whistleblowerordning i løbet af december, eller når de møder på job efter juleferien. Fra den 17. december bliver whistleblowerordninger nemlig lovpligtige for alle organisationer og virksomheder med mere end 249 ansatte.

I den forbindelse har Dansk Socialrådgiverforening lavet en rundspørge blandt 1404 medlemmer, der kortlægger, hvordan det står til med socialrådgivernes ytringsfrihed og muligheden for at tale åbent om kritisable forhold på arbejdspladserne.

Den viser, at hver anden socialrådgiver oplever kritisable forhold på jobbet, som efter deres opfattelse burde debatteres mere åbent på arbejdspladsen.

svigt og sagt til, når hun har kunnet se, at omstændigheder i organisationen – som manglende ressourcer – gjorde medarbejderne stressede med risiko for usunde overlevelsestrategier.

– Dybest set er det unaturligt for mennesker at se andre mennesker lide hver dag, som vi gør i psykiatrien, og vi skal kunne tale åbent og kritisk om tingene. Ellers kan hverdagen ende i forråelse. For de typiske overlevelsestrategier er, at man enten ser overoptimistisk på sin hverdag og ser til, eller at man bliver afstumpet i sin måde at agere på, siger Anne-Marie Valbak.

Hun har ytret sig både på skrift og i tale, men stort set altid direkte til sine kollegaer eller nærmeste chef. Nogle gange også til politikerne. Det har givet hende både anerkendelse, en følelse af at blive set skævt til og dårlig nattesøvn.

– Når man ytrer sig, kan man også få skrammer, men min erfaring er, at hvis du er i stand til at argu-



Vi har pligt til at ytre os og tale om kritisable forhold, selvom det er svært.

Anne-Marie Valbak, socialrådgiver i Psykiatrien i Region Syddanmark

over for kritik – også offentligt. Det kan være ubehageligt på den korte bane, men på den lange bane kan man også undgå nogle rigtig dårlige sager, siger hun.

Vi har ytringspligt

En af de socialrådgivere, der har svaret på rundspørgen, er Anne-Marie Valbak, seniorkonsulent i Psykiatrien i Region Syddanmark og med 37 års erfaring fra psykiatrien som både menig socialrådgiver og leder af Psykiatrisk Informationscenter i Region Syddanmark.

Hun har ytret sig om både psykisk og fysisk arbejdsmiljø, om tab af specialtilbud med nedlæggelse af amterne, om nedværdigende behandling, omsorgs-

mentere og har tålmodighed, sker der oftest noget på den lange bane. Andre gange sker der ingen ændringer, fortæller hun.

I hendes optik har offentligt ansatte ikke blot ytringsfrihed, men ytringspligt, hvis de oplever kritisable eller ulovlige forhold.

– Jeg vil nødig fremstå bedreviddende, og jeg ved også godt, at alle ikke magter det, men jeg mener faktisk, at vi har pligt til at ytre os og tale om kritisable forhold. Arbejde med evnen til at tage ting i tide og tale om tingene, selvom det er svært.

Ifølge Pernille Boye Koch har man ikke rent juridisk en sådan ytringspligt, men hun er enig med



Rundspørgen om socialrådgivernes ytringsfrihed er sendt ud til alle medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening, som er i arbejde. 1404 socialrådgivere har gennemført undersøgelsen. Af dem arbejder 1269 på en kommunal arbejdsplads, og de fordeler sig nogenlunde ligeligt geografisk.



Det er helt uacceptabelt, at man ikke kan tale åbent om problemerne, så de kan blive løst.

Mads Bilstrup, formand for Dansk Socialrådgiverforening

→ Anne-Marie Valbak i, at det er vigtigt, at de offentligt ansatte tør ytre sig.

– Her kan medarbejderne med fordel tænke mere kollektivt; hvordan kan vi i fællesskab ytre os. For jo flere man er, jo mindre er sandsynligheden for, at man kan ramme den enkelte med negative sanktioner, siger Pernille Boye Koch.

Brug for lov

Skal man for alvor ændre på tingenes tilstand, mener Pernille Boye Koch også, det er på tide at få skrevet reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed ind i en egentlig lov.

– Rent juridisk har offentligt ansatte en udstrakt grad af ytringsfrihed, men det står ikke i en lov. Det vil have en stor symbolsk – og dermed praktisk – betydning, at man også som ledelse kan gå ind og blive husket på de ansattes ytringsfrihed.

– Dermed ville Folketinget også signalere vigtigheden af, at de offentligt ansatte kan og tør ytre sig uden at blive udsat for sanktioner. Det vil samtidig skubbe på den nødvendige kulturændring.

– Det er også værd at diskutere, om man burde skride mere ind over for de ledere, der gentagne gange ikke kan finde ud af at give medarbejderne ytringsfrihed. De ledere, der skaber en arbejdspladskultur,

der konsekvent sanktionerer eller ser skævt til lovlige ytringer, dem skal vi have gjort op med, mener Pernille Boye Koch.

Selvom Mads Bilstrup hilser den nye lov om whistleblowernormer velkommen, er han enig med Pernille Boye Koch i, at den ikke kan stå alene, og at der er brug for grundlæggende ændringer i synet på socialrådgivernes ytringsfrihed.

– Problemerne opstår jo ikke i den enkelte afdeling, men længere oppe i systemet. Vi kan se i rundspørgen, at de socialrådgivere, der arbejder som ledere, også oplever kritisable forhold. Men det er svært for dem at få gjort op med det, selvom de også tager problemerne op med deres ledere, siger Mads Bilstrup.

Derfor må politikerne på banen med lovgivning, der også i praksis sikrer de offentligt ansattes ytringsfrihed og beskytter de medarbejdere, der bruger deres ytringsfrihed, både internt på arbejdspladsen og i offentligheden.

– Og så vil jeg opfordre alle socialrådgivere, der oplever kritisable forhold, til at gå til deres tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. Hvis vi som kollegaer går sammen om at gøre opmærksom på forholdene, så har vi både større sandsynlighed for at komme igennem med det, og vi er bedre beskyttede, siger Mads Bilstrup.

KL: Ingen problemer

Fagbladet Socialrådgiveren har bedt Kommunernes Landsforening (KL) forholde sig til rundspørgen blandt socialrådgivere og til den kultur, der gør, at mange ansatte ikke tør ytre sig om kritisable forhold.

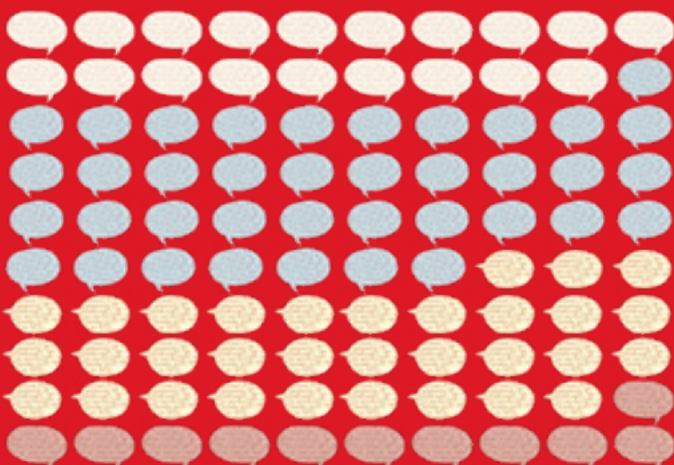
I et skriftligt svar fra Kristian Heunicke, direktør i KL, lyder det:

– Reglerne på området er meget klare: Alle offentligt ansatte, herunder socialrådgivere, har ret til at ytre sig om emner, der vedrører deres eget arbejdsområde – også når deres synspunkter og meninger er kritiske. KL mener, at det er vigtigt, at kommunalt ansatte deltager i samfundsdebatten – både nationalt og i kommunerne. Det er da også vores indtryk, at mange offentligt ansatte deltager i den offentlige debat.

– KL kan ikke genkende, at der skulle herske en kultur på de kommunale arbejdspladser, hvor der ikke er en åbenhed for at drøfte eventuelle kritiske forhold. Vi bemærker i øvrigt, at de nye regler om whistleblowere giver medarbejderne en yderligere mulighed for at fremsætte kritik af forhold på deres arbejdsplads.

HVER ANDEN SAVNER ÅBENHED OM KRITISABLE FORHOLD

Hvor ofte har du oplevet kritisable forhold i forbindelse med dit arbejde, som du mener burde debatteres bredere og mere åbent på arbejdspladsen?



Ofte: 19
Ind imellem: 38
Sjældent: 32
Aldrig: 11

HVER TREDJE OPLEVER NOGET OFFENTLIGHEDEN BURDE KENDE TIL

Hvor ofte har du oplevet kritisable forhold i forbindelse med dit arbejde, som du mente, at offentligheden burde få kendskab til?



Ofte: 9
Ind imellem: 27
Sjældent: 35
Aldrig: 29

PROBLEMER MED RESSOURCER OG FORVALTNING AF LOVEN

De socialrådgivere, der har oplevet kritisable forhold, er blevet spurgt, inden for hvilke områder de oplever problemer, og de har haft mulighed for at sætte flere krydser.

Ressourcer til arbejdsopgaverne: **67,4 %**
Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø: **62 %**
Fortolkning og forvaltning af lovgivning: **35,2 %**
Faglighed i øvrigt i opgaveløsningen: **33,8 %**
Den administrative ledelse: **30,3 %**
Professionsetiske problemstillinger: **23,1 %**
Den politiske ledelse: **23 %**
Samarbejde med og inddragelse af borgere: **17,4 %**
Ulovlig praksis: **13,4 %**
Misbrug af økonomisk karakter: **4,2 %**



Kilde: Dansk Socialrådgiverforenings rundspørge om socialrådgivernes ytringsfrihed, 2021.



Har du ytret dig om kritisable forhold på din arbejdsplads? Hvad kom der ud af det, fik det konsekvenser for dig og ville du hellere have brugt en whistleblowerordning? Det har vi spurgt seks socialrådgivere om.

Af Dorthe Kirkgaard Nielsen

HAR DU YTRE KRITISABLE DIN ARBEJDSPLADS?

Man har et ansvar for at sige fra

Monika Elmborg

Tillidsrepræsentant og socialrådgiver på det specialiserede voksenhandicapområde, Skanderborg Kommune.

– Jeg synes, man har en forpligtelse til ikke bare at være faglig socialrådgiver, men også moralsk socialrådgiver, og i min optik har man et ansvar for at sige det, når noget ikke er OK, er uetisk eller ulovligt. Så jeg har ytret mig mange gange over for min nærmeste ledelse – også før jeg blev tillidsrepræsentant.

– Om manglende ressourcer, arbejdspress og blandt andet da kommunens politikere vedtog at skære ned i serviceniveauet over for vores handicappede borgere – også bagudrettet. Der sagde jeg fra og pegede på Ankestyrelsens principafgørelse, der siger, at man ikke bare må ændre i allerede bevilgede sager med argument om ændring i kvalitetsstandarder.

– Det ændrede ikke ved beslutningen, og jeg havde ikke mod på at gå videre med sagen. Havde der været en whistleblowerordning, havde jeg brugt den – som ekstra pression overfor politikerne.

– Generelt synes jeg, at der er rum til at ytre sig på min arbejdsplads, og selvom jeg har overvejet, hvilke konsekvenser mine ytringer kunne få, har jeg aldrig oplevet direkte negative konsekvenser.



Vi bliver takket for ytringer

Kenneth Bjerre

Fællestillidsrepræsentant og socialrådgiver i Familierådgivningen, Mariagerfjord Kommune.

– Jeg har ytret mig om mange forskellige ting: ressourcer, inddragelse af borgere, organisatoriske ændringer, forvaltning af lovgivning med videre, og oftest har jeg oplevet, at de kritisable forhold bliver stoppet. Ikke altid, men grundlæggende oplever jeg, at vi bliver lyttet til og takket, når vi ytrer os kritisk.

– Det betyder ikke, at alt er lyserødt her hos os, men vi prøver at være tro mod os selv og vores faglighed, og ledelsen giver plads til kritiske ytringer.

– Et eksempel er vores modtagelse, der ikke har fungeret i nogle år til stor frustration og med afsmittende virkning på hele afdelingen. Lige før sommerferien tog vi problemet op, som altid først på et personalemøde og derefter satte vi det på dagsordenen i MED-systemet og på TRIO, hvor jeg som TR, vores AMiR og vores leder mødes.

– Vores leder gav os ret, men erkendte også, at hun ikke havde løsningen på problemet. Så hun gik i tænkeboks, og derefter blev der nedsat en arbejdsgruppe, der indsamlede ideer til struktur og opgavefordeling til gavn for os alle, og nu er vi i gang med at prøve ændringer af.



Vi har pligt til at ytre os

Trine Erno

Socialrådgiver og behandler, Rusmiddelteamet på det sociale voksenområde, Kalundborg Kommune.

– Jeg har flere dårlige oplevelser fra tidligere kommunale ansættelser, hvor jeg som konsekvens af min åbenhed har været upopulær hos ledere i andre afdelinger og indimellem i egen afdeling – dog har jeg oftest haft opbakning fra egen ledelse. På min nuværende arbejdsplads har vi en leder, der arbejder hårdt og målrettet med transparens, så vi medarbejdere kan forstå beslutninger, og han har ingen problemer med kritiske ytringer.

– For mig hænger ytringspligt sammen med fagligt ansvar over for de kunder,

vi er sat i verden for at tjene, og jeg ville ønske, at flere turde stå frem, når hele afdelinger for eksempel afskaffer lovparagraffer af sparehensyn.

– Jeg har ytret mig om både manglende afgørelser, mangel på formalia, manglende journalføring, brud på lovgivning med videre, og jeg har aldrig været bange for negative konsekvenser for mig selv.

– For mig er det et spørgsmål om, at jeg vil slet ikke arbejde et sted, hvor jeg ikke kan leve op til min faglige og personlige integritet. Derfor har jeg også sagt op flere steder med begrundede opsigelser. Jeg har en gang været tæt på at betjene mig af en whistleblowerordning, men jeg foretrækker at tage en åben dialog.

RET DIG OM FORHOLD PÅ ARBEJDSPLADS?



Man føler sig devalueret

Anonym

Tidligere familie-rådgiver i Børn- og Ungeafdelingen i en jysk kommune. Har siden ytringer om kritisable forhold skiftet til andet job.

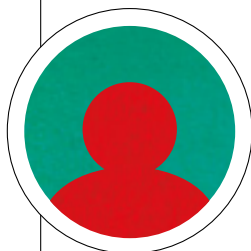
- Gennem en lang årrække ytrede jeg mig om både arbejdsvilkår, for mange sager, hvor vi ikke overholdt lovpligtige frister, om lange ventelister, at vi ikke måtte indstille til eksterne tilbud og om formuleringer om, at vi skulle lave light §50-undersøgelser.

- Jeg henvendte mig til afdelingsledere, tillidsrepræsentanter og kommunens jurister, og fik her bekræftet, at det er ulovligt at lave journalnotater om,

at ventelister er et vilkår. Jeg fik hver gang at vide, at ledelsen så med alvor på situationen, og at de var i gang med tiltag for at ændre på det, men der skete ikke noget.

- Det bliver lidt politikersvar, og til sidst mister man modet, bliver magtesløs, føler sig devalueret og stopper med at italesætte kritisable forhold, og til sidst valgte jeg at skifte job.

- Jeg vil helst tage dialogen, men min oplevelse er, at kritik stort set altid bliver lagt over på den enkelte rådgiver: Du har for højt serviceniveau, du er lige blevet skilt med videre, så måske en whistleblowerordning er bedre, så behøver man heller ikke frygte for konsekvenser i forhold til ens fremtidige arbejdsliv.



Jeg blev fravalgt til et job

Anonym

Skolesocialrådgiver i sjællandsk kommune.

- Jeg har gjort opmærksom på ulovlig sagspraksis ad flere omgange;

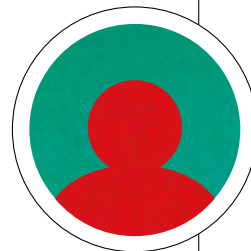
om en kollegas alkoholmisbrug og deraf anbringelser på forkert juridisk grundlag og om kommunens praksis omkring efterskoleansøgninger, der gik imod en principafgørelse fra Ankestyrelsen.

- I en sag om indberetning om vold i hjemmet mod en lille pige prioriterede min leder at gå imod lovgivningens krav om 24-timersreglen. Her tog jeg fat i både Dansk Socialrådgiverforening og Ankestyrelsen og endte med at skrive i

journalen, at vi ikke fulgte lovgivningen via en bevidst prioritering fra ledelsen. Ved de andre sager har jeg haft fat i ledelsen på alle niveauer.

- Jeg er blevet kaldt til flere samtaler med tidligere ledere, hvor de sagde, at jeg opførte mig illoyalt, at nu ville de ikke høre mere om sagerne, og jeg skulle rette ind. Jeg føler mig overbevidst om, at jeg blev fravalgt til et job på grund af mine kritiske ytringer.

- Derfor ville jeg så absolut også hellere have brugt en whistleblowerordning, fordi man kan have fokus på problemet - ikke personen. Det er rigtig svært at sige de her ting om mennesker, du har en relation til, og vi har behov for nytænkning i forhold til, hvordan vi får gjort noget ved de fejl, der foregår.



Ytringer endte med fratrædelsesaftale

Anonym

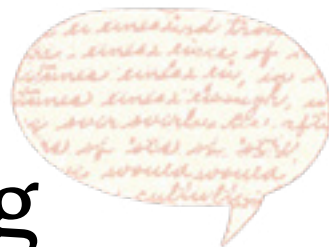
Tidligere socialrådgiver og tillidsrepræsentant i Børne- og Familieafdelingen i sjællandsk kommune. Har siden ytringer om kritisable forhold skiftet til andet job.

- For mig havde det store konsekvenser at ytre mig kritisk på min tidligere arbejdsplads. Min ledelse lukkede mig ude, forsøgte at undergrave min faglighed og stoppede med at samarbejde med mig. Til sidst endte det med en stresssygemelding og en fratrædelsesaftale lavet i samarbejde med Dansk Socialrådgiverforening.

- Jeg ytrede mig om stort arbejdspress, for mange sager, dårlig normering, inkompetent ledelse samt om nepotisme og habilitetsproblemer i forbindelse med en privat leverandør, hvor en tidligere chef fra kommunen fik arbejde, og folk var i alt for tæt relation på kryds og tværs af kommunen og den private aktør.

- Jeg fik ad flere omgange mundkurv på af min ledelse, og endte - lige før min stresssygemelding - med at indsende sagen om det private tilbud til kommunens whistleblowerordning. Indberetningen blev negligeret, og der blev på ingen måde udvist interesse for medarbejdernes holdninger.

- Jeg ville bruge en whistleblowerordning igen, men aldrig som første mulighed. Jeg vil til enhver tid starte med at bruge de veje, der er; AMiR, TR, nærmeste ledelse med videre.



En whistleblowerordning kan løse problemerne – men vender ikke nødvendigvis hver en sten

Maja Ekberg-Hansen har selv været whistleblower. Nu sidder hun som borgerrådgiver på den anden side af bordet og tager imod henvendelserne til Frederiksberg Kommunes whistleblowerordning.

Af Dorthe Kirkgaard Nielsen

- NÅR DET DEN 17. DECEMBER bliver lovpligtigt for alle kommuner med mere end 249 ansatte at oprette en whistleblowerordning, vil det være nyt for de fleste. Men ikke i Frederiksberg Kommune. Her er det ti år siden, at de lokale politikere tog initiativ til at oprette en whistleblowerordning. Siden februar 2020 har socialrådgiver Maja Ekberg-Hansen stået for kommunens ordning i sin egenskab af borgerrådgiver.

– Det giver rigtig god mening, at whistleblowerordningen ligger hos mig som borgerrådgiver, fordi jeg kan kigge uvildigt og objektivt på sagerne, og jeg kan uden problemer arbejde med sager med særlig tavshedspligt. Samtidig må jeg gerne udtale mig kritisk og nyder en særlig beskyttelse,

da jeg er ansat direkte af kommunalbestyrelsen, fortæller Maja Ekberg-Hansen.

Hun administrer kommunens whistleblowerordning – tager imod alle henvend-

elser – primært via den digitale selvbetjening på kommunens hjemmeside eller via telefonen.

en bagatelgrænse. Jeg vil aldrig tage en sag op om en medarbejder, der har stjålet en æske kuglepenne, men hvis en medarbejder gentagne gange har taget imod

gaver, vil jeg kigge på

det, forklarer hun.

På samme måde, hvis en henvendelse alene handler om arbejdsmiljø, så hører den ikke under whistleblowerordningen, men hvis arbejdsmiljøet fører

til manglende overholdelse af regler om patientsikkerhed eller anden lovgivning, vil hun tage den ind.

Dialog med direktion

Skal en sag undersøges nærmere, er det også Maja Ekberg-Hansens ansvar, og ud fra undersøgelsen laver hun en vurdering i forhold til, om der er sket noget kritisk.



Man er mere sikker på at få problemer frem i lyset, når man har en whistleblowerordning.

Maja Ekberg-Hansen, borgerrådgiver i Frederiksberg Kommune

– Noget falder slet ikke ind under ordningen – for eksempel sager om sort arbejde hos private firmaer, og så er der



Det kan godt være, at han ikke blev stillet til ansvar, men den ulovlige ordre blev annulleret.

Maja Ekberg-Hansen, borgerrådgiver i Frederiksberg Kommune

Derefter går hun i dialog med direktionen om det videre forløb.

– Det er ikke mig alene, der konkluderer på konsekvenser eller eventuelle tiltag – det gør jeg sammen med kommunens direktion, fortæller hun.

I Frederiksberg Kommune må både borgere, ansatte og leverandører melde ind til whistleblowerordningen – om strafbare forhold, overtrædelser af lovgivning og interne retningslinjer.

– Sidste år fik vi 15 henvendelser via whistleblowerordningen, og de fleste gik på kritik af manglende overholdelse af interne retningslinjer eller kritik af ledelse. Ni af dem faldt ind under ordningen, forklarer Maja Ekberg-Hansen.

I alles interesse

Set fra hendes stol er det en god ide, at alle kommuner nu skal oprette whistleblowerordninger, fordi de giver bedre mulighed for at få stoppet ulovligheder eller andre kritisable forhold.

– Man er mere sikker på at få problemer frem i lyset, når man har en whistleblowerordning, for her kan folk, der er bange for at stå frem med kritiske forhold, også fortælle, hvad de oplever, pointerer hun.

Ifølge Maja Ekberg-Hansen er der også et læringsperspektiv i en whistleblowerordning. For når nogle fortæller om procedurer eller lovgivning, der ikke bliver overholdt, har man som kommune mulighed for at gøre det bedre, at lære af det.

Hun mener derfor, at en whistleblowerordning giver øget mulighed for, at kommunen kan udvise rettidigt omhu:

– Og det er i alles interesse – også kommunens – at få stoppet ulovligheder eller andre kritisable forhold, mener hun.

Alle sager kommer dog ikke nødvendigvis frem. For eksempel havde Frederiksberg Kommune i 2019 en sag om dokumentationssvigt og sagsbehandlingsfejl i familieafdelingen, der endte med afskedigelse af den ansvarlige direktør.

– I den sag kunne man godt have brugt whistleblowerordningen for at gøre opmærksom på proce-

durefejl, manglende fokus på journalpligt mv., men det skete ikke, og jeg ved ikke hvorfor, siger Maja Ekberg-Hansen.

Succes uden straf

For snart mange år siden, som nyansat socialrådgiver i en kommune, lavede Maja Ekberg-Hansen selv en anonym indberetning til en whistleblowerordning.

– Vi sad til et personalemøde og fik en instruks af vores chef, som i min optik var ulovlig. Hvor han sagde, at den bevilling, borgerne havde fået, ikke nødvendigvis skulle efterleves 100 procent. Det blev jeg ret indigneret over, men jeg vidste også, at chefen havde ry for at gå personligt efter folk, derfor lavede jeg en anonym anmeldelse, fortæller Maja Ekberg-Hansen.

Hendes anmeldelse blev undersøgt, men endte med, at der ikke kunne påvises, at der var sket noget forkert. En udmelding hun i første omgang blev ret skuffet over, for der var omkring 25 vidner til mødet.

– Efterfølgende oplevede jeg så, at den selvsamme chef gav den præcis modsatte instruks. Så det kan godt være, at han ikke blev stillet til ansvar, men den ulovlige ordre blev annulleret, borgerne fik den hjælp, de skulle have – altså havde min henvendelse til whistleblowerordningen effekt, fortæller Maja Ekberg-Hansen.

Dén oplevelse lærte hende, at selvom man ikke nødvendigvis får vendt hver en sten eller placeret et ansvar, kan en whistleblowerordning sagtens være en succes alligevel.

– Hvis vi via en whistleblowerordning får problemerne frem i lyset, og problemet bliver løst, er opgaven løst – også selvom ingen bliver fyret eller straffet. Samtidig skal man være bevidst om, at en whistleblowerundersøgelse er ikke en kommissionsundersøgelse – for eksempel er det frivilligt at deltage i en undersøgelse. Så selvom jeg er garant for at undersøge henvendelser til bunds, er det ikke altid sikkert, jeg kan få alle oplysninger frem.





Hvad er op og ned på den lovpligtige whistleblowerordning?

Fra den 17. december bliver whistleblowerordninger lovpligtige for alle organisationer og virksomheder med mere end 249 ansatte. Mette Langelund Klit, lektor og cand.jur. på Københavns Professionshøjskole, fortæller om loven og understreger, at en whistleblowerordning skal bruges med omtanke og som et supplement.

Af Dorthe Kirkgaard Nielsen

LANGT DE FLESTE socialrådgivere vil møde en whistleblowerordning i løbet af december, eller når de møder på job efter juleferien. Før sommerferien vedtog Folketinget nemlig "Loven om beskyttelse af whistleblowere", og det betyder, at alle offentlige og private organisationer og virksomheder med mere end 249 ansatte har pligt til at etablere en whistleblowerordning senest den 17. december i år. Organisationer og virksomheder med 50-249 ansatte skal have en ordning etableret inden december 2023,



Får man ulovlige ordren, og er dialog om kritisable forhold umuligt på ens arbejdsplads, så er det en god ide at gå til en whistleblowerordning.

Mette Langelund Klit, lektor på Københavns Professionshøjskole

og dem med færre end 50 ansatte slipper helt. Tidligere har flere offentlige myndigheder haft frivillige ordninger, men nu bliver det altså lovpligtigt.

Ifølge Mette Langelund Klit, lektor og cand.jur. på Ledelse, Organisation og Forvaltning på Københavns

Professionshøjskole, kommer loven om lovpligtige whistleblowerordninger fra et EU-direktiv, som egentlig handler om, at EU gerne vil have, at EU-regler bliver overholdt – og man derfor lavede et direktiv om beskyttelse af personer, der indberetter netop overtrædelser af EU-retten.

I lyset af mange års udfordringer omkring ytringsfrihed for såvel offentligt som privat ansatte har det danske folketing så besluttet at udvide loven til at gælde samtlige virksomheder og organisationer. Samt at udvide områderne til også at gælde alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold. I et håb om at en lovpligtig whistleblowerordning giver medarbejderne en sikker mulighed for at fortælle om kritisable forhold – uden at frygte for negative konsekvenser.

– Både sager hos Ombudsmanden og talrige undersøgelser fra forskellige fagforeninger har vist, at offentligt ansatte mange steder forsøges begrænset i deres ytringsfrihed, og at mange offentligt ansatte ikke tør ytre sig af frygt for repressalier. Nu giver man så medarbejderne en ekstra mulighed for netop at ytre sig og forhåbentlig øge gennemsigtigheden og sikre overholdelse af regler, fortæller Mette Langelund Klit.

Sidste udvej

Loven har til hensigt at sikre medarbejdernes retssikkerhed, så de ikke bliver urimeligt forfulgt, fordi de med rette "fløjter" om ulovlige eller kritisable



forhold. Men whistleblowerordningerne skal ses som et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold.

– Som medarbejder skal man altid vurdere, om man ikke kan gå til sin tillidsrepræsentant, sin arbejdsmiljørepræsentant eller sin leder. Men sidder man i en presset situation og får nogle ulovlige ordrer, og dialog om kritisable forhold er umulig på ens arbejdsplads – og man frygter for repressalier, ja, så er det en god ide at gå til en whistleblowerordning, som jeg dog altid vil se som den sidste udvej, pointerer Mette Langelund Klit.

Hun råder også til, at man passer på sig selv, hvis man laver en indberetning til en whistleblowerordning.

– Man skal ikke ind og lege minidetektiv for at finde oplysninger frem, som man ikke har, men udelukkende fokusere på det, man ved, og ikke det, man tror. Samtidig skal man være varsom med at konkludere for eksempel, at noget er ulovligt. Man skal fortælle om de faktiske forhold, man kender til, og sige, at det bekymrer en – men lade andre konkludere, pointerer Mette Langelund Klit.

Værn mod aktindsigt

Hvor de gældende regler om GDPR, forvaltningsret og ansættelsesret har været grundpillerne bag de frivillige whistleblowerordninger, så har den lovpligtige ordning et sæt særlige lovkrav med sig.

Der er krav om fortrolighed, og de normale forvaltningsregler om partshøring gælder ikke for indledende undersøgelser, der siden skrinlægges, fordi det vurderes, at der ikke er noget i sagen. Så en whistleblowerenhed under den nye lov kan godt lave en undersøgelse – uden at den medarbejder, henvendelsen handler om, nogensinde får det at vide.

Yderligere sætter den nye lov et værn op imod reglerne om aktindsigt. Tidligere kunne man søge aktindsigt og få at vide, hvem der havde indsendt oplysningerne. Det kan man ikke via den nye lov.

– Whistlebloweren er beskyttet både via krav om fortrolighed, men også via undtagelsen fra aktindsigtsreglerne, så på den måde burde whistlebloweren være sikret mod repressalier, forklarer Mette Langelund Klit.

Den, der bliver fløjtet om, er beskyttet via gældende regler. Bliver der indsamlet og registreret oplysninger om dig, har du ret til at blive orienteret i henhold til reglerne om GDPR. Bliver der truffet afgørelser eller får det ansættelsesretlige konsekvenser, så gælder rettighederne i forvaltningsloven og ansættelsesretten blandt andet om at blive partshørt mv.

– Det er også tænkt som en beskyttelse af den, der bliver fløjtet om, at man undersøger, om der er hold i anklager, inden man får det at vide. Det kan man så godt diskutere, om det rent faktisk opleves som en beskyttelse, mener Mette Langelund Klit.

Hun opfordrer de enkelte arbejdspladser til at tage nogle grundige snakke – blandt andet i MED-systemet, om hvordan whistleblowerordningen skal bruges.

– Jeg håber også, at man fra politisk side vil evaluere ordningen grundigt – også inden for en forholdsvis kort tidshorisont, så vi kan finde ud af, om den bliver brugt efter hensigten. ♦



Det kan du bruge ordningen til

Den nye lovpligtige whistleblowerordning skal behandle indberetninger om: Overtrædelser af EU-retten samt alvorlige lovovertrædelser og øvrige, alvorlige forhold.

Det gælder blandt andet:

- Overtrædelser af regler om offentlige udbud
- Bestikkelse
- Underslæb
- Grove og gentagne overtrædelser af forvaltningsloven
- Grove og gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper
- Tilsidesættelse af en lovbestemt handlepligt
- Tilsidesættelse af faglige standarder, der vil kunne medføre en risiko for personers sikkerhed og sundhed
- Omsorgssvigt
- Grovere eller gentagne overtrædelser af arbejdspladsens interne retningslinjer.

Til gengæld er konflikter mellem medarbejdere, samarbejdsvanskeligheder med videre ikke omfattet – medmindre der er tale om seksuel chikane eller anden form for chikane.

Vejledningen til loven opererer også med en form for bagatelgrænse, hvor der står: "oplysninger af bagatelagtig karakter, oplysninger om overtrædelse af interne retningslinjer om sygefravær, rygning, alkohol, privat brug af kontorartikler mv." er ikke omfattet.

Kilde: Justitsministeriets "Vejledning om whistleblowerordninger på offentlige arbejdspladser".

**Mads Bilstrup**Formand for Dansk
Socialrådgiverforening**Signe Færch**Fungerende næstformand
for Dansk Socialrådgiverforening

TAVSHEDENS KONSEKVENNS

EN WHISTLEBLOWERORDNING

burde ikke være nødvendig. Som offentligt ansatte har vi i forvejen en lovsikret udvidet ytringsfrihed. Socialrådgivere burde trygt kunne fortælle om kritiske forhold, der bør se dagens lys.

Men ifølge DS' rundspørge har mere end hver tredje socialrådgiver ofte eller indimellem oplevet forhold, som offentlig heden burde kende til. Alligevel har alt for få talt offentligt om de forhold. Det peger på, at vi desværre har brug for whistleblowerordninger.

For os socialrådgivere handler ytringsfrihed ikke kun om at kunne fortælle om kritisable forhold på en arbejdsplads. Vores fag har en lang og stolt tradition for advokering, at tale menneskers sag. Kendte socialrådgivere som Tine Bryld og Hanne Reintoft har haft stor betydning for socialpolitikens udvikling i Danmark og udsatte menneskers forhold. Uden deres stemme havde vi haft et ringere samfund. Vores fags tradition forpligter, men alt for ofte løfter vi ikke opgaven.

En barriere for at bruge sin ytringsfrihed kan være frygt for konsekvenser for en selv. En anden barriere er tid. I en travl hverdag har jeg selv ofte været så presset, at jeg har brugt søndag aften på at fær-

diggøre en en børnefaglig undersøgelse i stedet for at skrive det læserindlæg om børnefattigdommens konsekvenser, som rumsterede i baghovedet.

Når vi tier, har det alvorlige konsekvenser. Hvis vi som socialrådgivere forsømmer vores pligt til advokering, er der ingen til at fortælle om

”

Skal vi ikke forpligte hinanden på ikke at lade whistleblowerordningen blive en sovepude? Og rejse krav om en åbenhedskultur på arbejdspladsen.

de svære skæbners virkelighed, vi møder i vores arbejde. Hvis vi ikke tør råbe højt, når loven brydes eller borgerens rettigheder trædes på, kan det fortsætte.

Så skal vi ikke som fagligt fællesskab forpligte hinanden på ikke at lade whistleblowerordningen blive en sovepude? Og bruge anledningen til at rejse krav om en åbenhedskultur på arbejdspladsen. Det er en vigtig forudsætning for ordentlige vilkår for vores arbejde og rettigheder til de borgere, vi møder. ♦



Fra i dag er BørneTelefonen døgnåben. Fremover kan børn og unge få hjælp 24/7 uanset om de har brug for at tale om ensomhed, kærestesorger eller misbrug. Ingen børn og unge skal stå alene med det, de synes er svært – heller ikke om natten!

Børns Vilkår på Twitter den 1. november.



Nogle kommuner er meget tilbageholdende med at give det et ordentligt skud i forhold til at vurdere, om en ung anbragt – eller tidligere anbragt – skal have efterværn. Det er altså det kommunale selvstyres bagside.

Bente Adolphsen, jurist, i P3 nyhederne den 11. november.



40 procent af dem, der er hjemløse i dag, har været anbragte børn. Så pointen er, at vi skal undgå, at dem, der har været anbragt, havner i hjemløshed, men kommer godt ind i voksenlivet. Det gavner både den enkelte og os allesammen.

Sine Egede Eskesen, direktør i Bikubenfonden, på dr.dk den 11. november.



I mit eget skønne fag har vi gennem de seneste 15 år måttet se til, mens alle mulige andre faggrupper er blevet ansat til at løse socialfaglige opgaver, som tidligere uden diskussion var forbeholdt uddannede socialrådgivere.

Bettina Post, socialrådgiver, i Politiken den 13. november.



Jeg elsker at debattere vores kernefaglighed. Som socialrådgivere bygger vi bro og sammenhæng på tværs af systemets siloer. Vi er gode til at stå i det komplekse og være udholdende sammen med borgeren i den hyperkomplekse verden.

Hanne Holm, socialrådgiver i Psykiatrien i Region Syddanmark, på Socialrådgiverdage.



Hvor ser vi hensynet til børnenes tarv i gældende lovgivning i forhold til sanktioner af kontanthjælpsmodtagere?... Vi mener, det kan gøres bedre. Man må i lovgivningen og i praksis kunne tilgodese børnefamilier og foretage en individuel vurdering i forhold til de enkelte familier.

Malene Nørgård og Helle Mæng, socialrådgiverstuderende, i Politiken den 3. november.



Skal socialrådgiveres løn- og ansættelsesvilkår blive bedre, skal fagligheden følge med. Det skal en bedre uddannelse medvirke til. Men allermest kræver det et opgør med, at socialrådgiveruddannelsen er jammerligt finansieret ud fra laveste takst.

Stefan Hermann, rektor for Københavns Professionshøjskole, på Socialrådgiverdage.



Vilde problemer kræver vilde løsninger, vilde udøvere og vilde fagligheder – en forudsætning for socialt arbejde er forståelse for diversitet og kompleksitet.

Lars Uggerhøj, professor i socialt arbejde, på Socialrådgiverdage.



Mie Vode Moll

Formand, Region Syd



Rasmus Balslev

Formand, Region Øst



Trine Quist

Formand, Region Nord

HELHEDSSYNET ER VORES KERNEFAGLIGHED

ET TVÆRFAGLIGT PROJEKT

som 'Opgang til opgang' er enormt inspirerende. Her besøger kommunens folk familier i Gellerupparken for at skabe tillidsfulde relationer, der skal drive forandringen.

På årets Socialrådgiverdage hørte jeg projektleder Pernille Randrup-Thomsens oplæg om 'Opgang til opgang'. Deres metode kigger til den engelske pioner i socialt arbejde Hilary Cottam og hendes 'Relationel velfærd'. Familierne er eksperter i eget liv og fortæller, hvilken slags hjælp de har brug for. Helhedssynet er i højsædet.

I det hele taget fyldte en nuanceret, tværfaglig og helhedsorienteret tilgang på Socialrådgiverdagene i november. Helhedssynet gik igen i samtaler, debatter og workshops om vores kernefaglighed, der var tema i år.

Jeg blev så stolt af at være socialrådgiver. Stolt over mine engagerede og nysgerrige fagfæller, der brænder for socialt arbejde og for at skabe positiv forandring i andre menneskers liv. Det til trods for, at rammerne ikke altid er til stede for det socialfaglige arbejde. Ofte er vi socialrådgivere en udskældt faggruppe, fordi vi opfattes som repræsentanter for et firkantet system.

Måske af samme grund er det ekstra værdifuldt for os at samles om vores fag – om de udfordringer og dilemmaer,

vi møder i vores arbejde. I en presset hverdag er der sjældent tid til at udveksle refleksioner om kernefaglighed, ny forskning og forholdet mellem idealer og virkelighed.

Idealet om at have øje for de mange aspekter, som har indflydelse på et menneskes situation, var også moderne, dengang jeg



Noget tyder på, vi er på vej tilbage til rødderne. Det er helt rigtigt.

blev færdig som socialrådgiver for 21 år siden. Her kunne én afdeling samle medarbejdere på både familieområdet, beskæftigelse, ungeindsatser og kontanthjælp eksempelvis. Det tilskyndede til sparring og inddragelse af flere aspekter i en sag.

Siden er vores arbejde som generalister blevet vanskeliggjort af siloer: Afdelinger og forvaltninger, som tilmed kan være placeret på forskellige lokationer. Vi er gået fra at være generalister med gode muligheder for at se helheden til at skulle være specialister på lige præcis ét område.

Noget tyder på, vi er på vej tilbage til rødderne. Og efter min mening er det helt rigtigt. Helhedssynet er en vigtig del af vores kernefaglighed. ♦

Læs mere om 'Opgang til Opgang' i Socialrådgiveren 04-05/21 på socialraadgiverne.dk/publikationer



Ida Louise Jervidalo



Karina Rohr Sørensen



Nancy Pelle



Louise Marie Friis

Leder af
Den Sociale
Døgnavagt –
Københavns
Kommune.

Nytårsønske: Mindre håndsprit og flere håndholdte indsatser

Vi har aflyst vores faglige personaledag og julefrokost, udsat begge til maj næste år grundet corona. Ikke fordi vi ikke er vaccinerede, eller fordi regler og påbud forhindrer os i at blive klogere og gladere sammen, mens vi er sociale. Men fordi vi ikke tør tage chancen. Vi tør ikke risikere, at et par enkelte med virus får spredt den midt i den gode stemning. Tør ikke, fordi det vil betyde, at mange indsatser vil få svært ved at stille det nødvendige hold, så vi kan passe vores job og passe på de mennesker, vi har ansvaret for.

Da landet lukkede ned første gang, havde de færreste nok forestillet sig, at vi stadig befinder os i en hverdag, der er tillempet normal.

Ved den første nedlukning blev nærmest alt, der kunne begrænses, lukket ned. Den distance, det gav til nogle af de mest udsatte mennesker, kan vi ikke risikere igen. Derfor bliver vi nødt til at træffe valg, der gør, at vi kan være mest muligt til stede i kontakten med de borgere, der har mest brug for det. Også selvom det er på bekostning af vores faglige udvikling og det fællesskab, der også er med til at bære os igennem de trælske dage i en coronatid.

Heldigvis er vi et andet sted end ved første nedlukning. Et sted, hvor ret meget er muligt, så længe vi tænker os om og tager hensyn.

Jeg krydser fingre for, at det tredje stik knækker kurven. For at det hårdtarbejdende sundhedspersonale får en bedre løn og nogle vilkår, der gør, at de også kommer igennem denne maraton. For at det er sidste jul, hvor corona spiller en så stor rolle.

Lad os håbe, at det kommende år byder på mindre håndsprit og flere håndholdte indsatser. Byder på mere tillid og færre trælske restriktioner. At det bliver et år, hvor vi kan koncentrere os om at skabe det gode sociale arbejde. ♦

**Trine Schultz**

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

**Søren Blæsbjerg**

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

**John Klausen**

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

Der er stadig problemer med ressourceforløbene

Selvom reglerne om ressourceforløb blev præciseret i 2018, viser en fokusrevision af kommunernes praksis fra 2020, at der stadig er problemer med at overholde lovgivningen og med kvaliteten af det sociale arbejde i ressourceforløbene. Folketinget har på ny justeret reglerne med virkning fra 1. januar 2022.

RESSOURCEFORLØB BLEV indført med fleksjob- og førtidspensionsreformen i 2013 for at begrænse tilgangen til førtidspension. I 2018 præciserede Folketinget reglerne (lov nr. 553 af 29. maj 2018). Ressourceforløb må kun iværksættes, når der kan peges på indsatser, hvor der er en realistisk forventning om, at borgeren kan drage nytte af indsatsen og på sigt forbedre sin situation og blive i stand til at deltage på arbejdsmarkedet. Ankestyrelsen havde forud for denne lovændring fortolket kravet til dokumentation således, at en person var i målgruppen for et ressourceforløb, hvis det ikke kan udelukkes, at borgerens arbejdsevne kan udvikles.

Uanset præcisering af loven i 2018 har ressourceforløbene ikke fungeret optimalt. STAR har i 2020 fået gennemført fokusrevisioner af kommunernes forvaltning af ressourceforløb (Deloitte: Fokusrevision 2020. Ressourceforløb). Konklusionerne var blandt andet:

- Lange forløb uden mål spænder ben for en effektiv planlægning af indsatsen
- Ventetid i forløbenes forberedelse og indsatsdel udfordrer sagernes fremdrift og forløbenes effekt

- Ressourceforløbene er overvejende tværfaglige, men bærer præg af et betydeligt indsatstab fra rehabiliteringsteamets indstilling til de iværksatte indsatser
- Koordineringen af indsatser udfordres af usikkerhed om den koordinerende sagsbehandler
- Borgerens perspektiv fremgår tydeligt især i den forberedende del, men forsvinder ofte i sagens senere dele
- I lidt under halvdelen af ressourceforløbene lever kontaktforløbet ikke op til det lovpligtige krav om minimum seks samtaler om året. Derudover tager sagsbehandlerne kun i få sager individuel stilling til borgerens behov for opfølgning eller tidspunktet for næste samtale.

Der er således problemer med kvaliteten af det sociale arbejde i forbindelse med ressourceforløb, ligesom der er problemer med at overholde lovgivningen.

Kun realistiske ressourceforløb

Der bliver også fortsat iværksat ressourceforløb, hvor der ikke er en realistisk mulighed for at forbedre borgerens

arbejdsevne. Dette kan blandt andet ses i en dom afsagt af Retten i Næstved den 18. marts 2021. En borger havde været i et toårigt ressourceforløb. I forbindelse med et møde med kommunens rehabiliteringsteam søgte borgeren om førtidspension på det foreliggende grundlag, rehabiliteringsteamet indstillede til et nyt ressourceforløb. Kommunen afslog ansøgningen om førtidspension. Ankestyrelsen stadfæstede afslaget og begrundede dette med, at det ikke var dokumenteret, at arbejdsevnen var varigt nedsat i et sådant omfang, at der var grundlag for at tilkende førtidspension. Ankestyrelsen vurderede også, at det ikke ud fra de lægelige oplysninger alene var muligt at vurdere, at funktionsniveauet var nedsat i et sådant omfang, at borgeren ikke kunne blive selvforsørgende ved indtægtsgivende arbejde. Ankestyrelsen vurderer desuden, at der var behov for afklaring og udvikling af arbejdsevnen, eventuelt i et ressourceforløb. Retten fandt derimod, at borgeren var berettiget til førtidspension på det dokumentationsgrundlag, der forelå ved kommunes afslag.

Folketinget vedtog lige inden sommerferien en række ændringer, der skal forbedre ressourceforløbene. Fremtiden må vise, om disse lovændringer vil medføre de nødvendige forbedringer af ressourceforløbene, således at der kun iværksættes ressourceforløb, der realistisk kan forbedre borgerens arbejdsevne, og at de faktisk også forbedrer borgerens arbejdsevne. ♦

GLEM IKKE FLYGTNINGEBØRNS TRAUMER - SPØRG IND TIL DEM

Helena Lund, psykolog, DIGNITY – Dansk Institut Mod Tortur.

Et flygtningebarn, du møder til en børnesamtale, kan have andet med i bagagen end et barn af forældre, der kommer fra Danmark.

Flygtningebørn kan være traumatiserede, fordi barnet har haft traumatiserende

Ikke sjældent oplever vi, at hvad der aflæses som "manglende integration", "lige gyldighed" eller "kulturforskelle", i virkeligheden dækker over en traumeramt familie. Skal vi undgå, at et traumeramt barn sendes rundt i systemet og når at fylde 18 år, før der er taget hånd om det egentlige problem, er det afgørende at få identificeret de traumatiserede børn.

Jeg har tre gode råd: Det er vigtigt at afdække, om der er en traumehistorik i familien. Vær ikke bange for at spørge ind til traumerne. Spørg – uden at presse på – om barnet eller familien har oplevet noget voldsomt i det tidligere hjemland eller under flugten.

For det andet: Vær opmærksom på, at traumer påvirker alle aspekter af tilværelsen. Der er ikke bare tale om flashbacks eller depression, men ofte om et generelt nedsat funktionsniveau.

For det tredje er det vigtigt, at familien tilbydes specialiseret hjælp på et af de nationale rehabiliteringscentre, som har specialiseret sig i netop behandlingen af traumeramte flygtninge og deres familier. ♦

oplevelser under krig eller flugt. Eller traumatiseret af farens eller morens voldsomme – måske voldelige – reaktioner, eller af at have hørt historier om forældrenes oplevelser, som ikke egner sig til børn.

Når du som socialrådgiver møder flygtningebørn, der virker ligeglade, uintegreerede eller voldsomt udadreagerende, så overvej muligheden for, at barnets adfærd kan skyldes traumer fra krig, flugt og tortur.

Min erfaring som psykolog i DIGNITY er, at vi desværre slet ikke er gode nok til at opdage og behandle traumer hos flygtningebørn.

”Min erfaring er, at vi desværre slet ikke er gode nok til at opdage og behandle traumer hos flygtningebørn.

Forbedrede ressourceforløb

De lovændringer, der træder i kraft 1. januar 2022 (lov nr. 1160 af 8. juni 2021), indebærer blandt andet følgende:

- En indsatsgaranti som indebærer, at en sag skal drøftes i rehabiliteringsteamet, hvis der ikke er iværksat en beskæftigelsesindsats, social indsats eller kommunal sundhedsindsats inden for de første seks måneder af et ressourceforløb.
- Ret til en personlig jobformidler.
- Ret for personer i ressourceforløb til en samtale med en sundhedskordinator, som kan rådgive kommunen i forhold til, hvorvidt et beskæftigelsesrettil tilbud tager tilstrækkeligt hensyn til den enkeltes helbreds mæssige situation.
- Den maksimale varighed af et ressourceforløb reduceres til tre år.

MIT ARGUMENT

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



Jeppe Bilow Sørensen,
socialrådgiver og projektleder
i foreningen Grønlandske Børn
i Aalborg

ETNISKE MINORITETS- BØRN OVERSES

I indledningen til reformen 'Børnene Først' står: "Børns retssikkerhed skal prioriteres, og de skal opleve et børnevenligt system, der møder dem med en målrettet og sammenhængende indsats".

Det virker dog til, at vigtige rettigheder for børn med etnisk minoritetsbaggrund, der bliver anbragt i danske plejefamilier eller institutioner, bliver glemt.

Disse børns ret til at kende deres kulturelle, sproglige og religiøse baggrund, som der står i FN's børnekonventions § 30, bliver sjældent taget med i sagsbehandlingen. Og hvis den gør, er det oftest på sagsbehandlerens eller plejefamiliens eget initiativ. Det burde et land som Danmark kunne gøre bedre. Det har børnene fortjent!

Antallet af offentligt ansatte per borger er historisk lavt

Ikke siden slutningen af 1980'erne har der været så få offentligt ansatte per indbygger i Danmark, som der har været de seneste år. Det skyldes et drastisk fald de seneste ti år, og den nye velfærdslov vil nok stoppe blødningen, men ikke rette op på de mange år med nedskæringer.

Af cheføkonom Erik Bjørsted, AE, for Dansk Socialrådgiverforening

De seneste ti år er presset på den offentlige service vokset. Det skyldes især, at der er kommet flere ældre og flere børn, som er nogle af de grupper, som trækker mest på de offentlige serviceydelser. Pengene til at håndtere det voksende pres er dog ikke fulgt med.

Fra 2010 til og med 2019 er det offentlige forbrug kun vokset med knap 0,2 procent om året – det svarer til 7,5 milliarder kroner fra 2010 til 2019. Men hvis man skulle have holdt den offentlige serviceudgift pr. bruger uændret, skulle det offentlige forbrug faktisk være vokset med 0,5 procent om året eller 25 milliarder kroner fra 2010 til 2019.

Fra 2010 har den offentlige sektor derfor reelt været på skrupp. Da en stor del af det offentlige forbrug går til varer og tjenester, betyder den meget lave vækst i det offentlige forbrug, at antallet af offentligt ansatte faldt med næsten 27.000 personer fra

ANALYSENS HOVEDKONKLUSIONER

- Fra 2010 og frem til 2019 er antallet af offentligt ansatte pr. indbygger faldet med 6,7 procent.
- Antallet af arbejdstimer i den offentlige sektor er ligeledes faldet siden 2010. Fra 2010 til 2019 er antallet af timer pr. indbygger således faldet med 8,7 procent. Arbejdstimerne er faldet yderligere i 2020, men pga. COVID-19 skal tallene tolkes forsigtigt, da usikkerheden er større end normalt.
- Fra 2020 og frem til 2025 forventes den offentlige beskæftigelse at vokse med 25.000 personer. Det betyder, at antallet af offentligt ansatte pr. indbygger holdes nogenlunde konstant frem mod 2025.

2010 til 2017. Efter 2017 er der igen kommet flere offentligt ansatte, og med den nuværende regerings planer om, at det offentlige forbrug som minimum skal følge med det demografiske pres, er der udsigt til fortsat flere offentligt ansatte. Fra 2020 til 2025 forventer Finansministeriet, at den offentlige beskæftigelse vokser med cirka 25.000 personer.

Fald i ansatte per indbygger

Samtidig med faldet i antallet af offentligt ansatte siden 2010 er der kommet flere indbyggere, og derfor er der siden 2010 blevet færre offentligt ansatte pr. indbygger. Fra 2010 til 2019 er antallet af offentligt ansatte pr. 1.000 indbyggere således faldet fra 145 til 135 – et fald på 6,7 procent.

Med de 25.000 flere offentligt ansatte frem til 2025 vil antallet af offentligt ansatte pr. indbygger dog være nogenlunde konstant fremover. Finansministeriet forventer, at antallet af offentligt

ansatte vokser i nogenlunde samme takt som befolkningen, hvilket står i kontrast til den tidligere VLAK-regerings økonomiske planer. Her stod antallet af offentligt ansatte pr. indbygger til at falde frem mod 2025.

Antal arbejdstimer historisk lavt

Når man ser på antallet af arbejdstimer i den offentlige sektor pr. indbygger, er faldet fra 2010 til 2019 endnu mere markant.

Fra 2010 til 2019 er antallet af arbejdstimer i den offentlige sektor pr. indbygger faldet med 8,7 procent mod faldet på 6,7 procent i antallet af offentligt ansatte pr. indbygger i samme periode. Det skyldes blandt andet, at flere offentligt ansatte i dag arbejder på nedsat tid. Antallet af arbejdstimer pr. indbygger var således i 2019 historisk lavt, og alt andet lige bruger offentligt ansatte dermed færre timer til arbejdet med borgerne. I 2020 har antallet af arbejdstimer været påvirket

af COVID-19, og derfor skal faldet i 2020 tolkes forsigtigt, fordi usikkerheden i tallene er større end normalt.

Større vækst i det private

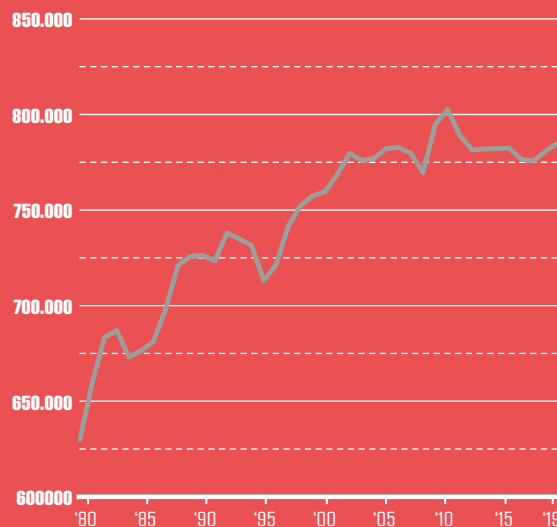
Den velstandsforbedring, der sker som helhed i økonomien, kommer ikke den offentlige service til gode, hvis det offentlige forbrug kun vokser med det demografiske pres.

Det betyder, at de offentlige tilbud vil opfattes som stadig dårligere år for år i takt med, at den private velstand stiger. Vi skal faktisk op på en årlig vækst på omkring 1,1 pct. i det offentlige forbrug om året for at sikre det, man kalder et neutralt forløb – det vil sige, at der er penge til, at de offentlige tilbud både kan følge med velstandsudviklingen og befolkningsudviklingen. Det har ingenlunde været tilfældet de seneste mange år, men med den nye velfærdslov er det dog meningen, at det offentlige forbrug i det mindste skal følge med det demografiske pres. ♦

Flere offentligt ansatte, men færre arbejdstimer per indbygger

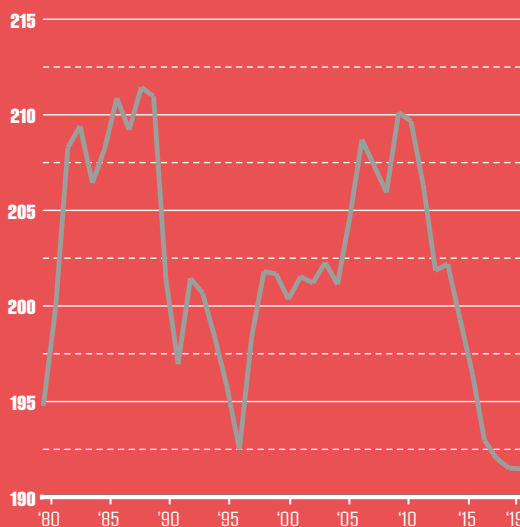
Fra 1980 til 2019 voksede antallet af offentligt ansatte fra knap 630.000 til 785.000.

ANTAL OFFENTLIGT ANSATTE



Selvom de offentligt ansatte er blevet flere, har de i dag mindre tid til hver borger. I 1980 brugte offentligt ansatte i gennemsnit knap 195 timer per borger, mens tallet i 2019 var godt 191.

ANTAL OFFENTLIGE ARBEJDS TIMER PR. BORGER



Kilde: AE på baggrund af Danmarks Statistik.

Ørnehøj er et helhedsorienteret botilbud med undervisning, arbejds- og botræning til borgere med særlige behov.



PÅ ØRNEHØJ BETRAGTES HVER BEBOER
ELLER STU-ELEV SOM ET UNIKT MENNESKE,
DER HAR KRAV PÅ EN LØSNING TILPASSET
LIGE PRÆCIS DE BEHOV, DEN ENKELTE HAR

**RING PÅ 5531 2500 ELLER
LÆS MERE PÅ ORNEHOJ.DK**

Familiebo

- en mulighed for en ny fortælling



FAMILIEBO
Jysk børneforsorg/Fredshjem

*Familiebo er et opholdssted
for udsatte familier (§107)*

*Det er hele familier,
som visiteres til ophold (§52)*

*Vi udarbejder pædagogisk FKU.
Psykologisk FKU kan tilkøbes.*

*Varighed på ophold er
gennemsnitligt 3 - 4 mdr.*

*Vi arbejder med tilknytning og
kompenserer, hvis det bliver svært!*

*Vi tager altid udgangspunkt
i børnenes behov.*

www.familiebo.dk

SCHULTZ CAMPUS



STYRK DIN FAGLIGHED MED ONLINE KOMPETENCEUDVIKLING



Schultz Campus er en online kursusplatform med fagkurser til dig der er sagsbehandler, rådgiver, konsulent eller servicemedarbejder. Du kan bruge platformen som en introduktion til et fagområde eller når du har brug for at få genopfrisket din viden.

Schultz Campus fungerer præcis som din streamingtjeneste. Du kan starte og pause kurserne efter behov, og vende tilbage når det passer dig. På kurserne gennemgår fagspecialister reglerne på et fagområde, så du får et stærkt fundament for at yde sagsbehandling af høj kvalitet. Du kommer "bag om" reglerne og forstår meningen med dem og bliver klædt på til at handle korrekt over for borgerne, også når der opstår konflikter.

Blandt de mange kurser, kan du fx tage kurset Sagsbehandling fra A-Z. På to timer får du et solidt fundament og lærer de grundlæggende regler og principper for god borgerbetjening og sagsbehandling.

Undervisningen er pædagogisk opbygget og du får konkrete eksempler som illustrerer hvornår, hvordan og ikke mindst hvorfor det er vigtigt, at du følger reglerne.

Du kan se en forsmag på alle kurserne og læse mere på: schultz.dk/schultzcampus

Hold dig opdateret
schultz.dk/schultzcampus

A man with glasses and a mustache, wearing a black jacket and pants, is sitting on a thick, mossy tree branch. He is looking towards the camera. The background is a dramatic sky with white clouds and dark, bare tree branches. The overall mood is contemplative and artistic.

”JEG KOMMER FRA NOGET,
SOM MAN **IKKE** HAR
LYST TIL AT FORTÆLLE OM

Thomas Korsgaard håbede det meste af sin **barndom** på, at nogen skulle få øje på volden og den kummerlige opvækst i hjemmet på landet. Men han håbede faktisk ikke på hjælp fra '**nogen fra kommunen**'. Til gengæld tænkte han meget over, hvad der ville ske, hvis hans far døde.

- Thomas Korsgaard er 26 år og bor i København.
- Han debuterede i 2017 med romanen "Hvis der skulle komme et menneske forbi." Bogen endte med at blive den første i en trilogi, der er delvist inspireret af hans egen opvækst.
- I 2018 kom nummer to "En dag vil vi grine af det" og i foråret 2021 kom den sidste "Man skulle nok have været der."
- Derudover har han udgivet en novellesamling og en børnebog.



an kommer trækkende med cyklen i den ene hånd, en smøg i den anden. Sortklædt – sort skjorte, sorte bukser, sort jakke. Han kunne godt ligne en tungsindig digter fra 1980'erne. Og så alligevel ikke, for smilet er stort, blikket bag det – mørke – brillestel er åbent og nysgerrigt.

– Jeg ved godt, jeg kommer alt for tidligt. Jeg tror altid, at alting tager længere tid, end det gør, siger Thomas Korsgaard. Næsten undskyldende.

Vi mødes på en litteraturcafé i indre København opkaldt efter forfatteren Suzanne Brøgger. Han har valgt stedet. Dels fordi han holder meget af det. Dels

erfaringer. Bøgerne bygger på dem, men jeg forsøger at løfte det op og gøre det alment, forklarer han.

Konstant pengenød og vold

Da han skrev den første bog i trilogien, stod han et sted i livet, hvor han ikke følte, at han havde noget valg.

– Jeg skrabede bunden på det tidspunkt. Jeg havde ingen penge, intet sted at bo – og det eneste, jeg kunne, var at skrive. Jeg kunne ikke starte med en opdigtet gotisk historie. Der var en indre nødvendighed i at få fortalt den her historie. Jeg flyttede hjemmefra, da jeg var 17 år, jeg mødte mange, der slet ikke anede, at der fandtes noget, der hed Nørre Ørum. At det sted og den måde at leve på findes. Jeg så heller ikke ret mange bøger eller film, der handlede om livet i en lille flække.

Stedet i bogen er et lille landbrug, en mor, en far, tre børn, et ukendt antal hunde uden navne, lidt kvæg. Det er konstant pengenød, vold, et spædbarn, der dør – og en hverdag, der langsomt går i opløsning.

Han husker ikke nødvendigvis mange detaljer. Men han husker replikker, stemninger, følelser. For eksempel følelsen af ydmygelse og magtesløshed over for den uforudsigelige og voldelige far.

I en scene i bogen sidder hovedpersonen Tue oppe i et træ, fordi han er bange for faren.

– Scenen med træet viser, hvor grænseoverskridende det bliver at bo under tag med et menneske, som man grundlæggende er pissebange for. Og fra farens side er det jo en ren magtdemonstration. I det hele taget ydmyger de jo hinanden i det hjem. De brændemærker hinanden på en måde, og de sørger for, at hinanden har det lige skidt.

Bange for kommunen

"Det var, som om døden sad i mig, selvom jeg ikke var ret gammel."

Sådan lyder første linje i den første bog om Tue – og scenen fortsætter med ham, der funderer over, hvordan det ville være, hvis faren døde.

Af Mette Mørk
Foto: Lisbeth Holten

fordi han bagefter skal videre til Det Kongelige Teater, "hvor vi leger lidt med mit materiale."

Måske bliver det til noget. Måske gør det ikke. Han virker mest bare glad og en lille smule overrasket over, at det faktisk er noget, der sker for ham.

Den 26-årige forfatter har allerede fem bøger bag sig, og han er stadig lidt forundret over den interesse, der har været for ham efter udgivelsen af den seneste bog "Man skulle nok have været der." Bogen kom i maj, og siden har han stort set hver dag skullet tale om den og om sig selv – og som regel om det hele på en gang. Bogen er den sidste i et triologi om drengen Tue, der vokser op i det, man på Skive-egnen nok ville kalde kummerlige forhold. Og de tre bøger foregår netop der på egnen, på et mindre landbrug i landsbyen Nørre Ørum.

Det er sjovt nok også der og under næsten samme forhold, at Thomas Korsgaard voksede op.

– Men det er ikke en-til-en min historie. Der er meget af min historie, men er det ikke tilfældet med de fleste forfattere? Romaner er konstruktioner, som er blevet til af alt muligt. Også af levet liv og mine egne

Uddrag fra:

'HVIS DER SKULLE KOMME ET MENNESKE FORBI'

"HVAD HELVEDE HAR DU GANG I?" råbte han og trak i sine arme og ben. Min mor holdt ham stadig fast, mens han kæmpede for at komme fri. "Du skal tale pænt til mig," sagde hun, men han lå bare med hele ansigtet smurt ind i leverpostej. Jeg gik over og åbnede døren ud til gården, kaldte på hundene, der stod op ad facaden. De kunne se så skyldige ud, allerede inden de havde gjort noget. De drak regnvand fra et rør, der var forbundet med tagrenderne. De var blevet tynde igen, man kunne se knoglerne på en af dem. Vi plejede at fodre dem med resterne fra aftensmaden, men vi var begyndt at spise op. Jeg forsøgte at fløjte, men jeg kunne ikke. Der kom kun en luftig lyd ud mellem læberne. Så klaskede jeg mig på lårene, mens de snøvede sig hen ad jorden, mens de snusede til alt. De humpede savlende hen til min far. Terrieren kom først. Den begyndte at spise leverpostej fra hans ansigt. "Værsgo," sagde

jeg til den og aede den bag øret. "Lad være," sagde min mor. Men jeg ignorerede hende. "Nu stopper vi," sagde hun. Min far lukkede øjnene og bed tænderne sammen. Han spændte i hele ansigtet, mens han samlede kræfter til sit næste træk. Hundene blev ved med at spise, til der ikke var mere. Min mor slog terrieren hårdt over snuden. Den trak sig tilbage og gik ud i gangen med de andre. "Hvem fanden tror du egentlig, du er?" råbte min far fra gulvet og løftede hovedet. Han fik vristet en arm fri og fik skubbet min mor væk fra sig. Hun væltede og lå ved siden af ham. Han rejste sig op. Mine søskende grinede ikke længere. "Gå ind og se fjernsyn," sagde min mor, og de gjorde, som hun sagde. Min far tog fat i min arm og rev til. Mit hoved rystede, da han slog mig i ansigtet.

Hvis der skulle komme et menneske forbi. 2017. Lindhardt og Ringhof

→ - Det er både det, hovedpersonen håber og frygter på samme tid. Han er bange for kommunen – og håber også, at der sker noget. At der kommer hjælp. Det er jo en familie, der er hårdt ramt. De mister et barn, moren får en depression, og økonomien er stram.

Thomas Korsgaard lægger ikke skjul på, at han også har været bange for kommunen det meste af sit liv. Selvom han ligesom drengen Tue i debutromanen "Hvis der skulle komme et menneske forbi" godt ville have haft, at nogen skulle have set og reageret på

sin situation – og så bliver man mødt med mistro og sætningen: Stå til rådighed. Det siger de meget i en kommune. Desværre, siger han og tilføjer:

– Jeg ville ønske, jeg kunne sige det modsatte.

Han oplevede det selv en gang, hvor han tog med sin mor "på kommunen."

– Jeg kan ikke huske præcist, hvad det var, men måske var det et sygedagpengeskema, hun skulle have stemplet. Og hun var for sent på den. Ude i bilen rankede hun ryggen og sagde, som om det var en lille



Scenen med træet viser, hvor grænseoverskridende det bliver at bo under tag med et menneske, som man grundlæggende er pissebange for.

Thomas Korsgaard

forholdene i hjemmet – så skulle det helst ikke have været en fra kommunen.

– Jeg har virkelig været bange for kommunen det meste af mit liv. Det var så stigmatiserende at være i kontakt med dem. Når man kontakter dem, er man jo så presset, at man måske ikke engang har ord for

ting: 'Nå, skal vi lige gå ind og få det ordnet.'

Men da vi kom ind, blev hun en lille pige, der fik voksenskældud. Og jeg kunne ikke hjælpe.

Og han fik samme følelse den ene gang, han selv opsøgte hjælp. Det var et års tid efter, han var blevet student.



Ligesom Tue i bogen aldrig ville stikke sine forældre og bringe dem i et dårligt lys, så ville jeg heller ikke. Alle prøver jo at dække over det, der er galt.

Thomas Korsgaard

– Jeg var virkelig presset, og jeg forestiller mig, at når man tager kontakt til kommunen, så er det, fordi man har akut brug for hjælp til noget meget basalt: Et sted at bo eksempelvis. Jeg ville bare gerne have 2000 kroner, så jeg kunne betale min husleje. Kvinden, jeg talte med, sagde selvfølgelig: ”Stå til rådighed” og ”Tag en uddannelse”. Hun slog op, om jeg havde en studentereksamen, og så sagde hun, at det havde jeg ikke. Og jeg var faktisk så langt ude, at jeg blev i tvivl, om jeg havde det. Men det har jeg. Den er ikke prangende, men jeg har den. Men at jeg bliver i tvivl, siger jo lidt om, hvordan jeg havde det med at sidde i den position – og føle mig talt ned til.

Mødet endte med, at Thomas Korsgaard gik. Direkte ud og tog et kviklån og aldrig nærmede sig kommunen igen.

– Jeg har det faktisk stadig sådan, at er der noget, jeg ikke skal, så er det da ”hen på kommunen”. Jeg ville gerne have haft, at jeg blev mødt af en, der åbnede armene og venligt sagde: ”Hvad vil du gerne have hjælp til?”

Ville ikke sladre

Han undrer sig over, at der ikke blev rakt mere ud fra det lille samfund.

– Ligesom hovedpersonen i bogen oplevede vi i familien, at et spædbarn døde. Og i de små samfund kommer alle jo til begravelser, pædagoger fra børnehaven, lærere fra skolen og så videre. Lige som i bogen satte det gang i en masse ulykkelige ting – og skabte en tung stemning af sorg, som ingen kunne stille noget op med. Så er det jo lidt interessant, at alle dem med buketterne ikke gjorde noget. Hvis jeg kiggede rundt i min omgangskreds og så, at nogen var blevet til en tragedie – så ville jeg da gøre noget, siger han.

Og er stille lidt, før han spørger ud i luften:

– Men vi er så bange for at blande os. Hvorfor er vi mon det?

Og så svarer han sig selv.

– Det er også svært for folk at bede om hjælpen. Jeg har også selv haft meget svært ved at bede om hjælp. Hvis man er virkelig presset, så er det ekstra svært at rykke ud. Det er jo nemmere at spørge nogen om at

låne 100 kroner, hvis man ved, at man får penge den første.

Måske kunne han også være blevet spottet i skolen.

– Jeg tror roligt, at man kan sige, at jeg var generende, larmende og støjende. Jeg skiftede også skole i 7. klasse. Men lige som Tue i bogen aldrig ville stikke sine forældre og bringe dem i et dårligt lys, så ville jeg jo heller ikke. Alle prøver jo at dække over det, der er galt. Så hvis man er barn i sådan noget og hvis ikke, der kommer nogen forbi – ja, så må man vente på at blive gammel nok til, at man selv kan gøre noget.

Flugten fra det tunge

Thomas Korsgaard selv fik nok af livet i Nørre Ørum, da han gik i 2. g på Skive Gymnasium. Han meldte sig ud af gymnasiet og skrev et brev til Ørestad Gymnasium i

Hvorfor hedder den første bog: 'Hvis der skulle komme et menneske forbi'?

– Tues mormors mand har altid en masse søde sager liggende. Som han siger: Hvis der skulle komme et menneske forbi. Og så er det sjove ved at skrive jo, at hvis man så piller lige den vending ud for sig selv, så kan den pludselig betyde meget andet også, fortæller Thomas Korsgaard.

Uddrag fra:

'EN DAG VIL VI GRINE AF DET'

”JEG HAR VÆRET FLITTIG I DAG,” sagde min far, da han kom hjem om eftermiddagen. Der var kommet nye slidmærker i knæene på kedeldragten, stoffet trevlede en smule. Han knappede den op og lagde den væk, tog en ulden undertrøje på og gik rundt i køkkenet i undertøj med en tændt cigaret i munden. Nogle gange gik han direkte op og så porno i soveværelset. Jeg glemmer aldrig rækkerne af film, der lå under lamellerne på deres seng. Hver eftermiddag og aften den samme hvinende lyd af piger, der skreg. Jeg ved ikke, om han var klar over, at vi kunne høre det. At det ikke var nok bare at lukke døren og skrue ned. Og at skrigene fra pigerne nogle gange kunne være nemme at forveksle med vores egne. Der var så mange slags skrig i vores hus.

En dag vil vi grine af det. 2018. Lindhardt og Ringhof

Jeg kom hurtigt i gang med at læse: Tilbudsaviser, ugeaviser, Tekst TV - alt hvad der ligesom var. Og så Skive Folkeblad og ugeaviserne. Vi havde ikke mange bøger, men nu betyder litteratur alt. Det er den måde, jeg trækker vejret på, fortæller Thomas Korsgaard.

København for at blive optaget i 3 g. der. Hvor fik han kræfterne fra?

– Hvis jeg ikke var flyttet til København, så var der sket noget slemt. For jeg kan nærmest ikke huske det sidste år, jeg boede hjemme. Det står som en lang, sort døs. Så jeg skulle bare væk.

– Jeg kommer jo fra noget, man ikke har lyst til at fortælle om. Hvis man gør det, så bliver det ens skæbne. Så jeg gik stille med det. Det tager da lang tid at fortælle om. Men nu er det blevet litteratur, så er det på en måde meget nemmere at bære. ♦

”

Hvis jeg ikke var flyttet til København, så var der sket noget slemt. For jeg kan nærmest ikke huske det sidste år, jeg boede hjemme.

Thomas Korsgaard

Siden har han ikke haft meget kontakt med sin familie.

– Jeg havde jo prøvet alt muligt andet af. Der er ingen, der synes, det er sjovt at bryde med sine forældre. Man må redde sig selv, før man kan redde andre.

Han vidste præcist, hvad han skulle skrive for at blive optaget på gymnasiet.

– Jeg præsenterede mig som den nye mønsterelev, der ville tage aktivt del i elevrådsarbejdet. Det må have gjort noget, for jeg blev da optaget. Jeg blev nu aldrig nogen mønsterelev.

Det hjalp, at han var god til faget dansk, da han skulle skrive brevet, men han hentede også inspiration i mange års offentlige skrivelser til forældrene.

– Inkassobrevene eksempelvis: ”Hvis vi skal hjælpe dem ud af denne kedelige situation...” Jeg hjalp også min mor med at skrive breve, for hun kunne ikke de offentlige koder. Men dem lærte jeg, så vi kunne sende svar og breve, der lød af noget. Jeg kunne så slet ikke sætte kommaer, men det er en anden sag.

Han endte i København og fik hevet en studentereksamen i hus. Og brugte så nogle år på at hutle sig igennem på usle værelser, fremlejede lejligheder, tilfældige sofaer.

– I starten var det et eventyr. Ny by! Væk med alt det tunge! Så begynder det at blive lidt ulideligt: Hvor skal jeg gøre af min krop? Hvor skal jeg sove? Når man samtidig ikke har ret mange penge, så bliver det en ond cirkel. Hvis man ikke har penge til at bo og sove ordentligt, så kniber det med overskuddet til at tjene penge, så...

Han lærte også noget om at passe ind alle steder og ingen steder.

Uddrag fra:

'MAN SKULLE NOK HAVE VÆRET DER'

JEG BÆRER ALTING NED TIL STORSKRALD. Jeg ved ikke, hvor jeg ellers skal stille det hen. En papkasse med min dyne, to sæt sengetøj, en knagerække, boksmadrassen. En sort affaldssæk fyldt med tøj, den røde bordlampe og et salt- og pebersæt udformet som pingviner. Min Barnets bog fra dengang mine forældre stadig tog billeder af os. Tues første år, står der med blyant. Jeg kaster den ind i mørket til de andre ting. Nu ligger det hele så på et betongulv ved siden af en anden persons kasserede printer og et tørrestativ, som er forsøgt samlet med gaffatape. Jeg bakker ud i gården og kigger op. Fra et åbent vindue på fjerde spiller nogen musik, men det er ikke mig. Mit værelse er ryddet og klar til den næste lejer. Jeg blev smidt ud med en uges varsel, fordi min udlejer synes, jeg larmede og brugte køkkenet for meget. Det var ikke lige det, hun havde regnet med, sagde hun, jeg var nok lidt for ung. Jeg har skrabt nogle hårde krummer ind under tæppet og gemt en palme bag gardinet. Det er den første september og tredje gang, jeg flytter, siden jeg tog til København fra Skive for fem måneder siden. Jeg gjorde det for at slippe af med min familie. For hver gang er der blevet mindre at flytte, og nu er der næsten ikke mere tilbage.

Man skulle nok have været der. 2021. Lindhardt og Ringhof

Benyt dit PlusKort, og få rabat hele julen

– Se mere på pluskort.dk

PlusSport.

På SPORTMASTER.dk finder du alt til sport og fritid til hele familien fra et hav af populære og kendte brands.

6%

SPORTMASTER
Vild med Sport

PlusLamper.

Lysmesteren er landets førende mærkelampeforhandler, hvor du kan købe lamper fra bl.a. LE KLINT, GUBI, &Tradition og Vipp.

20%

Lys MESTEREN
WWW.LYSMESTEREN.DK

PlusBolig.

Står designmøbler og boligartikler øverst på ønskelisten, så shop på Artogdesign.dk, og få hele 20% rabat.

20%

ART & DESIGN
DANSK DESIGN NÅR DET ER BEDST...

PlusFritid.

Til de aktive familiemedlemmer kan du hos Friluftsland finde et kæmpe udvalg af beklædning og udstyr fra verdens førende outdoor brands.

9%

FRILUFTSLAND
GODT UDSYR - BEDRE OPLEVELSER

PlusMode.

Glæd de nærmeste med et gavekort til Zalando, som de kan bruge på tøj, sko, accessories og beauty fra mere end 4.000 brands.

10%

 **zalando**

PlusTaxi.

Hent Dantaxi-appen, og få rabat på alle køreture til og fra julens mange arrangementer. Med appen har du næsten 2.000 vogne i lommen.

10%

 **Dantaxi**



Dansk Socialrådgiverforening

PlusKort.

Der tages forbehold for trykfejl og ændrede rabataftaler. Læs vilkår og betingelser for rabataftalerne på pluskort.dk

VI HAR HAR HJULPET KVINDER OG BØRN UD AF VOLD SIDEN 1983



Hos Frederiksværk krisecenter kan vi tilbyde kvinder og børn, der er udsat for vold, sikkerhed og tilbud om at arbejde med de efterfølgende traumer hos vores voldsfaglige personale.

På krisecentret bliver kvinden og børnene hjulpet af et kompetent tværfagligt team, der hjælper dem i en empowerment-orienteret tilgang.

Krisecentret har tilknyttet psykologer, der er specialiseret i både voldsudsatte børn og kvinder.

Vi har et stærkt samarbejde med lokale aktører, bl.a. skoler, læger og gældsrådgivning der gør, at kvindens ophold på Frederiksværk krisecenter bliver en helhedsorienteret indsats i vejen ud af volden.

FREDERIKSVÆRK KRISECENTER

Vognmandsgade 1, 3300 Frederiksværk - Tlf. 47 77 04 47

E-mail: mail@krisecenter.nu – Hjemmeside: www.frederiksvaerk-krisecenter.dk



Kvinde-
krisecenter
efter
SEL §109

HVORFOR FREDERIKSVÆRK KRISECENTER

- Kvinden kan komme i sikkerhed fra voldsudøver
- Stor ekspertise i forhold til æresrelateret vold og konflikter
- Børn bliver mødt med særlige rammer og kompetencer
- Socialfaglig rådgivning og tværfagligt samarbejde
- Særlig handicapplads



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**



DEN SOCIALFAGLIGE ORGANISATION

www.siriusbotilbud.dk

Serie



Social deroute i Frankrig



Copyright: Stephanie Branchu/ARTE

Et beskidt job

Instruktion: Ziad Doueiri

Varighed: 6 episoder á 51 – 59 min.

Kan ses på Netflix

Seks år efter sin firing som HR-chef øjner den gældsplagede Alain endelig muligheden for at få et fast job i det multinationale selskab Exxya – en sjælden chance for en 57-årig arbejdsløs i Frankrig. Den sidste test i ansættelsesforløbet viser sig dog at være usædvanligt voldsom og moralsk tvivlsom, og herfra udfolder sig en overraskende og dramatisk fortælling om en desperat, midaldrende mands forsøg på at genvinde sin tabte værdighed.

'Et beskidt job' er et intenst drama om social deroute og de menneskelige og familiemæssige konsekvenser af et arbejdsmarked, hvor mennesker er udskiftelige brikker i de store virksomheders spil om profit. Hovedrollen Alain spilles af den tidligere fodboldstjerne og holdkammerat til Peter Schmeichel Eric Cantona, der i 90'erne tørnede ud for Manchester United. Cantona er i øvrigt selv kendt for flere voldsomme episoder på fodboldbanen.

Podcast



Tines Stemme

Af Gitte Løkkegaard,
Tine Bryld Prisen.
Varighed: 6 episoder
á 28-32 min.

Film



Fremmede i Karl Oves Paradis

Instruktion:
Helle Toft Jensen
Spor Media
Kan ses på dr.dk
Varighed: 59 min.

Kortfilm



Mit barn

Instruktion: Anders Walter
TUBA og Space Rocket
Kan ses på tuba.dk/mit-barn-kortfilm
Varighed: 22 min.

Podcast



Når følelserne koger over

Af Niels Svanborg,
Socialt Indblik
Varighed: 79 min.

Et fyrtårns livsværk

Ti år efter hendes død sætter denne podcast fokus på det socialfaglige fyrtårns livsværk. Med hjælp fra fagpersoner, tidligere kolleger, familie og klip med Tine Bryld selv lærer vi om alt fra arbejdet hos Mødrehjælpen i 1960'erne til det, hun er mest kendt for i den brede offentlighed, nemlig værtstjansen gennem tre årtier på radioprogrammet 'Tværs'. Obligatorisk lytning for alle socialrådgivere.

Det personlige møde

I 2015 åbner to centre for uledsagede, asylsøgende drenge på Ærø. Det skaber både bekymringer og begejstring blandt beboerne i det lille øsamfund, hvor drengene skal skabe sig en helt ny tilværelse, mens de venter på svar på deres ansøgninger om asyl. I fem år har dokumentaristen Helle Toft Jensen, der selv bor på Ærø, filmet mødet mellem de gamle indbyggere og nye tilflyttere.

Mænd bryder tabuer

Når mennesker, der er vokset op i hjem præget af alkohol- eller stofproblemer, bliver forældre, kæmper de oftere end andre med usikkerhed og lav selvtillid. 'Mit barn' handler om en nybagt mor, som mangler et sundt forbillede at spejle sig i, og hendes udfordringer i rollen som forælder. Filmen er fiktion, men bygger på TUBAs viden om børn og unge af forældre med alkohol- eller stofproblemer.

Håndtér dine følelser

Hvad gør du, når du står over for et barn, en ung eller en voksen med en problemskabende adfærd, og følelser og aggression er på vej ud af kontrol? Stiller vi for høje krav til børn? Hvad betyder 'compassion'? Og hvordan bruger du din empati og medfølelse i mødet med udsatte børn, unge og voksne? Det og meget andet fortæller forfatter til bogen 'Arousal og compassion' Anne-Mette Sohn Jensen om i denne podcast.

”Min livserfaring er min styrke”



Hanne Blindbæk,
nyuddannet socialrådgiver,
Kolding Jobcenter.

Jeg er ny i mit fag – til gengæld har jeg min livserfaring, og det er med til at give mig en stor forståelse for, at folk er slidt ned, når de har haft hårdt arbejde som eksempelvis brolægger eller murer i årtier. Jeg oplever, at min erfaring kommer borgerne til gavn.

Jeg har arbejdet i tekstilbranchen, med it, regnskab og været butiksansat. Senest var jeg selvstændig og havde min egen chokoladebutik, hvor jeg havde unge i arbejdsprøvelse. Det gav mig så meget at hjælpe andre videre, så selv om jeg er en stor chokoladeelsker, begyndte tanken om at uddanne mig til socialrådgiver at tage form.

Da jeg blev færdiguddannet for halvandet år siden, var vi midt i en coronanedlukning, og det betød, at der ikke var mange job at søge. Jeg sendte en del ansøgninger afsted, men jeg kom ikke til samtale, og det var svært at holde gejsten oppe.

I foråret, da arbejdsmarkedet begyndte at åbne op efter coronakrisen, tilbød Dansk Socialrådgiverforenings A-kasse mig et traineeforløb med rådgivning og oplæg, og ikke mindst kontakter rundt om på arbejdspladserne.

Traineeordningen var min døråbner ind til det kommunale arbejdsmarked. Jeg fik den ekstra støtte, som gav mig mod på at søge bredere. Da jeg kontaktede Kolding Jobcenter for at høre, om de havde et vikariat, fik jeg tilbudt otte ugers erhvervspraktik, som jeg sagde ja til. Det handler om at få foden indenfor. Efter praktikforløbet fik jeg et vikariat, og da der kom en ledig stilling, søgte jeg og fik den. Og her er jeg så i dag – ansat i en fast stilling på Kolding Jobcenter, hvor jeg visiterer fleksjob til fysisk og psykisk nedslidte. Med andre ord: Jeg er en megaglad, nyuddannet socialrådgiver i mit første job. ♦

Artiklen har været bragt i en længere version på fho.dk

Redigeret af Susan Paulsen
Foto: Palle Peter Skov

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**
Vesterballevej 3A, Snoghøj
7000 Fredericia
Tlf: 87 47 13 00
ds-syd@socialraadgiverne.dk

Kontoret i Odense

Lumbyvej 11, opgang C, 2th.
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 kontaktplysninger
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, hvor de tilmeldte får sendt et link.

JAN. / FEB. / MAR.

4. januar, København

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

26. januar, Fredericia

Faglig Fællesskabsdag i DS Region
Syd med workshops og oplæg,
hvor vi sætter fokus på ny viden
og nye værktøjer.

1. februar, København

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

9. februar, webinar

Møde for alle TR om brugen
af DS' hjemmeside og intro til
nye værktøjer.

21.-23. februar, Vejle

TR-grunduddannelse hold 2201.

28. februar-1. marts, Vejle

AMiR-uddannelse:
Styrk din handlekraft som
arbejdsmiljørepræsentant.

1. marts, Odense

Fagligt Selskab for Sundhedsso-
cialrådgivere holder temadag
og generalforsamling.

1. marts, København

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

7. marts, webinar

Intro til DS' fagpolitiske
arbejde for nyvalgte TR i
Region Syddanmark.

9. marts, Fredericia

Kursusdag for nyvalgte
TR-suppleanter i DS Region Syd.

21. marts, Nyborg

TR-konference 2022.

24.-25. marts, Bredsten

Fagbevægelsens Socialrådgivere
holder seminar om værdig sags-
behandling og om omsorgstræt-
hed hos socialrådgivere.



Dyssegården er en 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 mobning**
- Morgenmad og frokost hver dag
- **Individuelle, ugentlige** psykologsamtaler
- Ugentlige gruppesamtaler

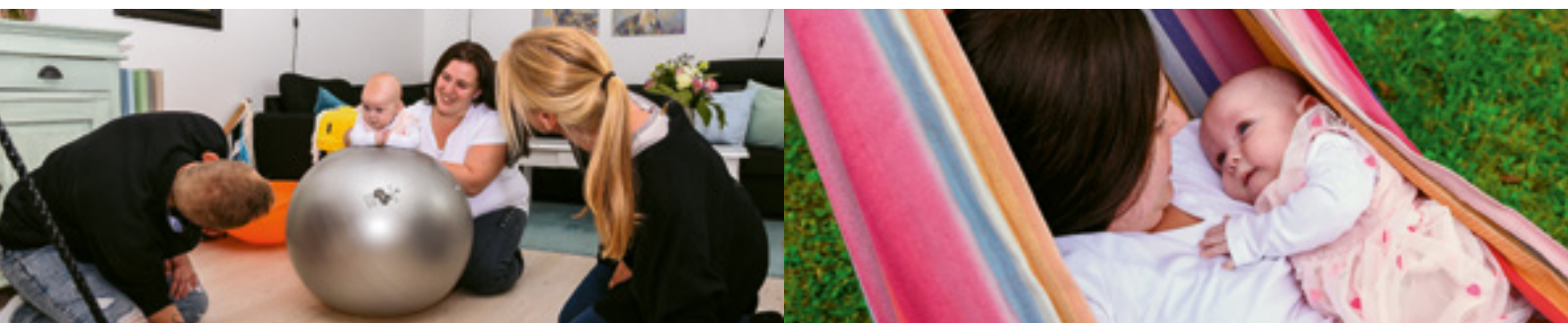
Alle børn og unge, der er indskrevet i vores
dagbehandlingstilbud, findes i
Dyssegårdens målgruppe, som du kan læse
mere om på <https://www.dyssegaarden.dk>

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



”De har tid. De giver omsorg.
De giver plads til dig –
selv når du har det dårligt.”

- Tidligere beboer på Dyssegården



Familieinstitution · Observationshjem · Konsulenttydelser

Kvistholm MOR & BARN

Kvistholm Mor & Barn

Vi er en familieejet institution, der akut eller planlagt, tager imod mødre, fædre eller par, der har brug for hjælp til at varetage en dagligdag med deres barn.

Vi tager imod familier med børn i alderen 0-6 år, samt gravide.

VI TILBYDER

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

www.kvistholmmorbarn.dk

Kvistholm FAMILIE

Kvistholm Familie

Tilbyder alternativ til anbringelse 24 timer i døgnet samt andre sociale ydelser.

VI TILBYDER

- ✓ Alternativ til anbringelse
- ✓ §52 stk. 3 nr. 2 praktisk pædagogisk støtte
- ✓ §52 stk. 3 nr. 3 familiebehandling
- ✓ §52 stk. 3 nr. 6 støtte-kontakt person
- ✓ §54 støtteperson til forældre
- ✓ §85 socialpædagogisk støtte til voksne samt
- ✓ Støttet og overvåget samvær

www.kvistholmfamilie.dk

Alternativ til anbringelse · Tlf: 71 10 28 05