

ANALYSE
Ikke-vestlige indvandrere er hårdest ramt af langtidsledighed

JURA
Hvornår forældes kravet på en social ydelse?

SOCI. ALRÅ DGIV EREN

DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING

11/20

GUIDE

Sådan indretter du
hjemmekontoret

AYDIN SOEI

Nærværende fædre er en
skjult integrationssucces

LAURA PODE RAMT
AF PRAKSISCHOK

”BORGERNE RUMSTERER
I MIT HOVED OM NATTEN”

08

"Jeg besluttede mig for at have is i maven"

Hun kunne ikke få øje på, hvad der kunne erstatte socialrådgiverne i daginstitutionerne og deres indsats med at opspore børns mistrivsel. Derfor gik Sofie Schieck til kamp, da politikerne i København ville spare hende og kollegerne væk.



Foto: Lisbeth Holten

TEMA

**NYUDDANNET
I FØRSTE
JOB**

16



14

”

Man finder næppe kommuner, der vil sige, at arbejdet ikke gavner. Men sige, at de nu er klar til at tage over på den finansieringsopgave, der til boligsociale indsatsen.

Gunvor Christensen, projektchef hos VIVE, om boligaftale 2020, som beskærer støttemidlerne til boligsociale indsats.

32

"Jeg kan støtte min søn på en anden måde end min far kunne med mig"

Et skifte i farrollen i etniske minoritetsfamilier er en skjult integrationssucces, mener sociolog og forfatter Aidyn Soei, der er aktuell med bogen 'Fædre'.

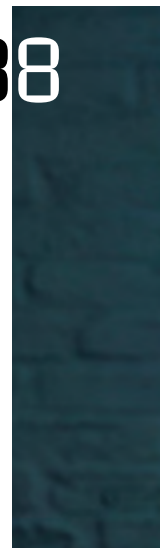


Arkivfoto: Kristian Granquist

38

"Måske bliver det lidt for hurtigt hverdag"

Jane Bosse Sloth er socialrådgiver i Jobcenter Horsens





Laura Pode blev ramt af praksischok i sit første job. Det holder hende vågen om natten, når budgetter og rammer spænder ben for de løsninger, som hun vurderer, er de bedste for borgerne.

Foto: Lisbeth Holten

10

Guiden

Få som minimum en ordentlig kontor stol. Regulér bord- eller stolehøjde. Rettesnoren er altid dine skuldre.

det er ikke det samme som at opstår, når der er færre penge



Foto: Palle Peter Skov

04 NYT FRA DS

06 SOCIALT NYT

08 MEDLEM NR. 17.018

"Jeg besluttede mig for at have is i maven".

10 GUIDEN

Sådan indretter du dit hjemmekontor.

13 BØGER

14 FORSKEREN

"Risikoen for projektmageri bliver stor, når den boligsociale helhedsplan ophører".

16 TEMA: NYUDDANNET I FØRSTE JOB

Laura ramt af praksischok: "Borgerne rumster i mit hoved om natten".

20 I MESTERLÆRE HOS EN GARVET SOCIALRÅDGIVER

Hvis man vil have dygtige socialrådgivere, som har lyst til at blive længe på arbejdspladsen, er god oplæring nødvendig.

21 KUN HALVDELEN FÅR INTROFORLØB

Rundspørge viser, at kun halvdelen af de nyuddannede får introforløb og mentor.

24 DET TAGER TO ÅR AT OPBYGGE SIN FAGIDENTITET

Erhvervspsykolog vurderer, at det tager et par år at lære faget, håndværket og ikke mindst at bruge sin personlighed i arbejdet.

26 LEDER

Sexisme og socialrådgivere.

26 MIN MENING

27 REGIONSLEDER

Medlemskabet giver value for money.

27 PRAKSISKLUMME

Lad os nu gøre det, der er brug for.

28 JURA

Hvornår forældes kravet på en social ydelse?

29 DEBAT

29 MIT ARGUMENT

30 ANALYSE

Ikke-vestlige indvandrere er hårdest ramt af langtidsledighed.

32 INTERVIEW MED SOCIOLOG OG FORFATTER AIDYN SOEI

"Jeg kan støtte min søn på en anden måde end min far kunne med mig".

37 KULTUR

38 REFLEKSION

39 KONTAKT

39 KALENDER



Dansk Socialrådgiverforening

Udgives af Dansk Socialrådgiverforening, Toldbodgade 19 B, 1253 København K, telefon 7010 1099, ds@socialraadgiverne.dk, www.socialraadgiverne.dk **Ansvarshavende redaktør** Mads Bilstrup, mb@socialraadgiverne.dk **Redaktør** Susan Paulsen sp@socialraadgiverne.dk **Debatredaktør** Linda Havanna Hansen, lhh@socialraadgiverne.dk **Journalister** Bjarke Hartmeyer Christiansen, bhc@socialraadgiverne.dk, Lærke Øland Frederiksen, lof@socialraadgiverne.dk **Layout** Signe Christiansen, sic@socialraadgiverne.dk **Annoncer** til Socialrådgiveren, Socialraadgiverjob.dk og Dansk Socialrådgiverforenings nyhedsbrev tegnes af: Media-Partners, telefon 29 67 14 36, www.Media-Partners.dk/medier **Stillingsannoncer** marianne@media-partners.dk **Tekstsiderannoncer** joergen@media-partners.dk **Deadline** for annoncer til 12/2020 er 27. november **Deadline** for annoncer til 1/2020 er 9. december **Forside:** Lisbeth Holten **Tryk** Stibo **Årsabonnement** 910 kr. inkl. moms. Løssalg 70 kr. pr. nummer plus forsendelse **Socialrådgiveren udkommer** 12 gange om året. Dette nummer udkommer 17. november 2020. Artikler og indlæg er ikke nødvendigvis udtryk for organisationens holdning. **Kontrolleret oplag:** 18.775 **Trykt oplag:** 18.875 **ISSN** 0109-6103

MIT HADEORD

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



Sisi Ploug Pedersen

Tværkommunal projektkonsulent i "Fremskudt funktion" i Psykiatrien i Region Syddanmark. Medlem af DS' hovedbestyrelse og formand for "Faggruppen Børn, Unge og Familier" i Dansk Socialrådgiverforening
Hendes hadeord er:

FORRÅELSE

Ordet betyder, at man forringer noget ved at gøre det barskere og give det et endnu hårdere eller vulgært indhold. Vulgært er forbundet med dårlig smag og mangel på dannelse og raffinement.

Andre synonymmer for forråelse er brutalisering, kynisme eller mere rå med tiden. Ordet bruges ofte af kritiske røster, der mener, at vores fag og faglighed er i forråelse, at vi er forråede.

Selv om vi på det seneste har set eksempler på forråelse, så er det for mig et meget heftigt og voldsomt ord, som ikke indbyder til dialog og faglig nysgerrighed - tværtimod.



Generalforsamling

NU ER LINJEN LAGT FOR DE TRE DS-REGIONER

DS' tre regioner har holdt generalforsamling, hvor linjerne blev lagt for fællesskabets arbejde. Debatten drejede sig især om arbejdsmiljø, vilkår for nyuddannede og om regionerne skal have en frikøbt næstformand, som hovedbestyrelsen foreslår.

Aflysninger af medlemsarrangementer har præget arbejdet i regionerne siden marts, hvor corona-pandemien ramte. Det beklagede formændene på generalforsamlingerne i de tre regioner: Godt nok var mange af møderne erstattet af virtuelle møder – blandt andet de meget populære webinarer. Og det var en god erstatning, men det var nu ikke det samme som at mødes på arbejdspladserne, på roadtur eller til minisocialrådgiverdage.

Så meget desto større var glæden over, at det i oktober 2020 lykkedes at holde de tre generalforsamlinger som delvis fysiske arrangementer, hvor medlemmerne var velkomne – iført mundbind eller ansigtsvisir – men samtidig blev opfordret til at deltage i generalforsamlingen virtuelt. Og der var en del medlemmer, som valgte at deltage i generalforsamlingerne hjemme fra deres egne stuer.

Læs hele artiklen om generalforsamlingerne på socialraadgiverne.dk/nyheder, hvor du også kan se, hvem der blev valgt til de tre regionsbestyrelser.

”

Folketinget skal sikre, at kommunernes økonomi følger med de stigende udgifter på handicapområdet, samt at kommunerne har mulighed for at forbedre vilkårene for mennesker med handicap generelt.

Mads Bilstrup, formand, Dansk Socialrådgiverforening, 29. oktober på Altinget.dk/social i debatindlægget "Lad os komme tættere på borgerne, så vi undgår fejl".

Tilbageblik

SÅDAN SKREV VI I SOCIALRÅDGIVEREN NR. 10 2010



2010: Med stor beklagelse kan jeg læse, at hovedbestyrelsen planlægger en sparerunde, som vil koste bladet Uden for Nummer. Tidsskriftet har som ambition at belyse og analysere praksis – herunder formidling af udviklingsarbejde og forskningsresultater. (...) Jeg tror ikke på, at artikler, der skulle være publiceret i Uden for Nummer, men som fremover ser ud til at skulle præsenteres sporadisk i Socialrådgiveren eller på hjemmesiden, vil kunne leve op til ambitionen, som er så afgørende for fagets fremtid, skrev socialrådgiver Nina Særkjær Olsen i et debatindlæg.

2020: Repræsentantskab 2010 vedtog ikke besparelsen, men nu udgives Uden for nummer i et samarbejde mellem DS og seks socialrådgiveruddannelsessteder, og tidsskriftet er blevet professionaliseret med Peer Review af artikler.

Fagbevægelsen

OPGØR MED SEXCHIKANE

Mads Bilstrup er sammen med de andre formænd i Fagbevægelsens Hovedorganisation underskriver på en annonce om opgør med seksuel chikane, som har været bragt i tre landsdækkende aviser i slutningen af oktober.

Hvis du har brug for hjælp fra din fagforening, fordi du har været udsat for krænkende handlinger af seksuel karakter, kan du kontakte din konsulent i DS.

På socialraadgiverne.dk/kontakt/kontakt-din-konsulent/ kan du se, hvilken konsulent, der er tilknyttet din arbejdsplads.

Jobsøgning

NETVÆRKS MØDER FOR LEDIGE

Er du ledigt medlem af DS, og er du interesseret i at sparre med andre i en lignende situation? Så har du nu muligheden for at deltage i et regionalt, online netværk, hvor du kan dele erfaringer, frustrationer og gode oplevelser. De regionale netværk vil fremover være et permanent medlems-tilbud i DS.

Læs mere på socialraadgiverne.dk/kalender

Corona

INGEN FYSISKE ARRANGEMENTER

I forlængelse af regeringens udmeldinger om coronavirus vil alle arrangementer indtil videre blive afholdt online, udskudt eller aflyst – til og med januar 2021.

DS følger myndighedernes krav og vejledninger og ønsker at medvirke til at begrænse spredningen af sygdommen i den danske befolkning.

Se de konkrete arrangementer på socialraadgiverne.dk/kalender

**Bliv ambassadør
for Børns Vilkår**

Vil din kommune være med til at tilbyde børn en bisidder fra Børns Vilkår? Du har nu mulighed for at blive ambassadør for Børns Vilkår og udbrede kendskabet til vores bisidderordning på din arbejdsplads.

Vil du høre mere? Så skriv til jecl@bornsvilkar.dk, eller ring på tlf. 24 59 32 87.

Hjælp til dig, der har børnesager i kommunen eller Familieretshuset

Mange børn vælger at have et familiemedlem, en lærer eller en pædagog med som bisidder, når de skal til børnesamtale i kommunen eller Familieretshuset. Men det kan ofte være svært for barnet, at tale åbent om sine bekymringer, da barnet ved, at der også er en hverdag efter samtalen, hvor barnet skal leve med de ubehagelige ting, der kan blive sagt. Derfor kan det være en stor hjælp, at barnets bisidder er uvildig og samtidig kender til systemet.

Børns Vilkår bisidder børn i kommunen og Familietsrethuset. Det er gratis og er en hjælp for dig og barnet gennem hele sagsforløbet. Vi sikrer, at barnet er forberedt til samtalen, og forsøger at hjælpe barnet til at fortælle det, der kan være svært. Det giver en bedre børnesamtale for alle og gør dit arbejde nemmere.

**Læs mere på bornsvilkar.dk/bisidning,
eller ring til bisidderafdelingen på tlf. 35 55 55 59**

Repatriering

KOMMUNER EFTERLYSER STØRRE FLEKSIBILITET

Udlændinge- og Integrationsministeriet har gennemført et eftersyn af repatrieringsordningen. Ordningen giver støtte til visse udlændinge i Danmark, der frivilligt rejser hjem.

Eftersynet viser blandt andet, at flere udlændinge gør brug af og dermed får støtte fra repatrieringsordningen. Antallet er steget fra 111 repatrierede i 2011 til 502 repatrierede i 2019.

Eftersynet viser også, at kommunernes indsats og viden på repatrieringsområdet er

styrket, men samtidig at der er udfordringer med repatrieringsordningen. Blandt andet efterlyser kommunerne større fleksibilitet i den vejledning, de skal give til personer, som er omfattet af ordningen. Så den i højere grad er relevant og tilpasset den enkelte borgers situation, da det eksempelvis opfattes som uhensigtsmæssigt at vejlede om repatriering i forlængelse af en samtale med borgeren om beskæftigelsesrettet integrationsindsats.

Læs 'Eftersyn af repatrieringsordningen' på uim.dk

Corona

RETNINGSLINJER PÅ DET SOCIALE OMRÅDE

Efter socialministerens udmelding den 23. oktober er status, at det sociale område betragtes som et kritisk område, som fortsat holdes åbent. Det betyder, at alle døgntilbud, anbringelsessteder for børn og unge samt botilbud for voksne oprettholdes, så udsatte børn, unge og voksne fortsat kan få hjælp. Lige som den normale sagsbehandling også skal fortsætte. Sociale tilbud er undtaget det skærpede forsamlingsforbud på 10 personer, og personale skal kun bære mundbind, hvis der er personer i høj risiko på stedet.

Hold dig opdateret på sim.dk og tjek også socialraadgiverne.dk/FAQ

1341

Så mange arbejdsskader relateret til Covid-19 er ifølge Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) opgjort pr. 28. september. Tallet omfatter også for eksempel allergi som følge af brug af værnemidler. Indtil videre har AES taget stilling til 615 sager, hvoraf 379 er anerkendt, og 244 afvist.

Kilde: Magasinet Arbejdsmiljø

Mødrehjælpen

SKJULTGRAVID.DK

Omkring 100 kvinder møder årligt op på landets hospitaler i aktiv fødsel uden at være blevet undersøgt af egen læge eller jordemoder i løbet af graviditeten. Mødrehjælpens nye hjemmeside skjultgravid.dk skal sikre disse kvinder overblik over mulighederne for fortrolig og anonym hjælp, mens pårørende, læger og andre fagpersoner også kan finde råd og vejledning til, hvordan man kan opspore og hjælpe skjult gravide.

Tine Bryld-prisen

BØRN MED AKTIV FRITID

Tine Bryld-prisen gik i år til organisationen BROEN Danmark, som blev hædret for arbejdet med at hjælpe børn og unge fra udsatte familier ind i idræts- og foreningslivet. Gennem et samarbejde med blandt andre lærere, pædagoger, socialrådgivere, sundhedsplejersker og andre fagpersoner i kommunen findes de børn, som godt kunne tænke sig at være en del af et aktivt fritidsliv, men som ikke har mulighed for det.

Prisen er opkaldt efter socialrådgiver Tine Bryld, der blev landskendt som vært i radioprogrammet "Tværs", hvor hun gav råd og vejledning til unge.

Fritidsjob

JOBTRÆNING TIL UNGE

For mange unge er et fritidsjob det første skridt på vejen til en tæt tilknytning til arbejdsmarkedet. Det kan dog være svært for nogle unge at komme i gang, og det skal et nyt fritidsjobprojekt i Odense lave om på, skriver danskerekommuner.dk.

Med fritidsjobprojektet "Måltid, Fritid, Fremtid" er Odense Kommune gået sammen med Red Barnet, Meyers Madhus og flere lokale virksomheder for at give unge mennesker jobtræning, så de kan blive bedre klædt på til at søge et fritidsjob efterfølgende. Forskning viser, at netop fritidsjob kan have afgørende betydning for de unges tilknytning til arbejdsmarkedet.

Skifte

NY FORMAND FOR SOCIALCHEFERNE

Foreningen af Kommunale Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedschefer i Danmark (FSD) har valgt Jakob Bigum Lundberg som ny landsformand. Han afløser Helle Linnet, som har siddet seks år på posten. Til daglig er Jakob Bigum Lundberg direktør i Næstved Kommune.

PlusMedlem.

Som medlem af Dansk Socialrådgiverforening kan du nu få endnu flere fordele og kontante rabatter – helt gratis.

Alt du skal gøre er at hente PlusKort app'en på Google Play eller i App Store.

Med PlusKort app'en på din mobil, har du altid dit medlems- og rabatkort lige ved hånden, overblikket over alle rabataftaler nær dig og meget mere.

Læs mere på pluskort.dk



Dansk Socialrådgiverforening

PlusKort.



Bliv supervisor

Supervisor-uddannelse

For alle faggrupper

Ønsker du at dygtiggøre dig inden for supervision, så er her uddannelsen, som klæder dig på såvel teoretisk som praktisk og metodisk.

Uddannelsen tilbyder en unik blanding af teori og hands-on træning med feedback fra erfarne supervisorer.



Jacob Mosgaard, psykolog, specialist og supervisor i psykoterapi



Rikke Horsgaard, kandidat i pædagogisk psykologi, narrativ terapeut, diplom i psykologi



Bruno Vinther, psykolog og Certificeret FIT-træner

Hvor
Vinther og Mosgaard Kurser
Gentofte

Hvornår
Modul 1: 25.-27. maj 2021
Modul 2: 6.-8. september 2021
Modul 3: 25.-27. oktober 2021
Modul 4: 17. november 2021

Pris
21.500 kr. ekskl. moms
inkl. forplejning.

Kontakt
vm@vinthermosgaard.dk
Telefon 51 64 14 99

2021

Tilmelding

vinthermosgaard.dk/kursus/supervisoruddannelse-2021

VINTHER og MOSGAARD
vinthermosgaard.dk

Jacob Mosgaard og Bruno Vinther
Kurser for alle, der arbejder med mennesker

CV

Sofie Schieck

44 år
København

2016

Socialrådgiver i
daginstitutioner,
Borgercenter Børn
og Unge Amager

2015

Diplomuddannelse
i systemisk familieterapi

2009

Tillidsrepræsentant
i 10 år, Borgercenter
Børn og Unge Amager

2006

Myndighedssags-
behandler, Borgercenter
Børn og Unge Amager

2006

Uddannet socialrådgiver

”

**Vi socialrådgivere er trænete i at tage den
svære samtale om det, der bekymrer.**

Sofie Schieck, socialrådgiver

"Jeg besluttede mig for at have is i maven"

Hun kunne ikke få øje på, hvad der kunne erstatte socialrådgiverne i daginstitutionerne og deres indsats med at opspore børns mistrivsel. Derfor gik **Sofie Schieck** også til kamp, da politikerne i København ville spare hende og kollegerne væk.

Af Mette Mørk
Foto: Lisbeth Holten

← - Noget af det mest tilfredsstillende er, når en familie, der har haft meget modstand på systemet, kommer igennem en børnefaglig undersøgelse, får hjælp, og at samarbejdet med institutionen stadig er godt.

SIDSTE ÅR REGNEDE Sofie Schieck og hendes kolleger med, at det var en formsag, at projektet med daginstitutionssocialrådgivere ville blive forlænget i forbindelse med budget 2020. Men den gang røg projektet ud allerede ved de københavnske politikeres 1. behandling.

- Vi var ret chokerede og skrev et brev til alle medlemmer af Borgerrepræsentationen. Og heldigvis lykkedes det børne- og ungeborgmesteren at skaffe penge til et år mere, siger hun.

Så i år var Sofie Schieck og hendes kolleger forberedte på budgetforhandlingerne. De holdt

møde med socialborgmesteren og sendte endnu et brev til politikerne – som var underskrevet både af daginstitutionssocialrådgivere og de såkaldte klyngeledere, der står i spidsen for grupper af daginstitutioner.

Afværgede spareplan

Indsatsen battede. Daginstitutionssocialrådgivere gik fra at have været et projekt til at være et varigt tilbud. Sofie Schieck er stille et øjeblik i telefon, da hun skal svare på, hvad det betød for hende:

- Jeg blev virkelig, virkelig glad. For jeg er bekymret for den forebyggende, tidlige indsats. Små børn viser ikke ret tydeligt, når de mistrives, og jeg kunne ikke få øje på, hvad der kunne erstatte vores tilbud til at opspore børns mistrivsel. Flere kolleger søgte væk, fordi der har været meget usikkerhed om finansieringen. Jeg besluttede mig for at have is i maven og tænke: Hvis vi klæder beslutningstagerne ordentligt på, så skal det nok lykkes. Altså, vi koster "kun" 9,2 millioner kroner om året.

Brobygger til forvaltningen

Så Sofie Schieck fortsætter arbejdet fra sin kontorplads på Amager. Hun dækker 20 daginstitutioner, der

bruger hende til alt fra dialog med pædagogerne, før en bekymring måske bliver en underretning, til et møde med forældrene, når bekymringen tager til – og som brobygger til forvaltningen.

- Måske siger et barn en dag: Min far slår. Det kan være et barn, som pædagogerne i forvejen er bekymrede for. Men når der er bekymring for et barn, står pædagogerne i en svær dobbeltposition som forældrenes tætteste samarbejdspartnere. Der kan jeg hjælpe med at lave en afklaret bekymringsvurdering, og jeg kan også være med til møderne med familien og dermed tage noget af trykket fra pædagogerne.

Ved møderne med forældrene får Sofie Schieck især sin diplomuddannelse i systemisk familierapi i spil.

- Vi socialrådgivere er trænet i at tage den svære samtale om det, der bekymrer. Der er forældre, der har oplevet underretninger før, og dem kan jeg hjælpe med at oversætte og formidle, hvad der sker. For mig er det noget af det mest tilfredsstillende, at en familie, der har haft meget modstand på systemet, kommer igennem en børnefaglig undersøgelse, får hjælp, og at samarbejdet med institutionen stadig er godt. Så er jeg lykkedes. ♦

SÅDAN INDRETTER DU DIT

Arbejder du hjemme mere end en dag om ugen, skal du have tilbudt at få stillet for eksempel et arbejdsbord og stol til rådighed af din arbejdsgiver. Læs tips og gode råd til et godt hjemmekontor og arbejdsmiljø i privaten.

Af Tina Juul Rasmussen



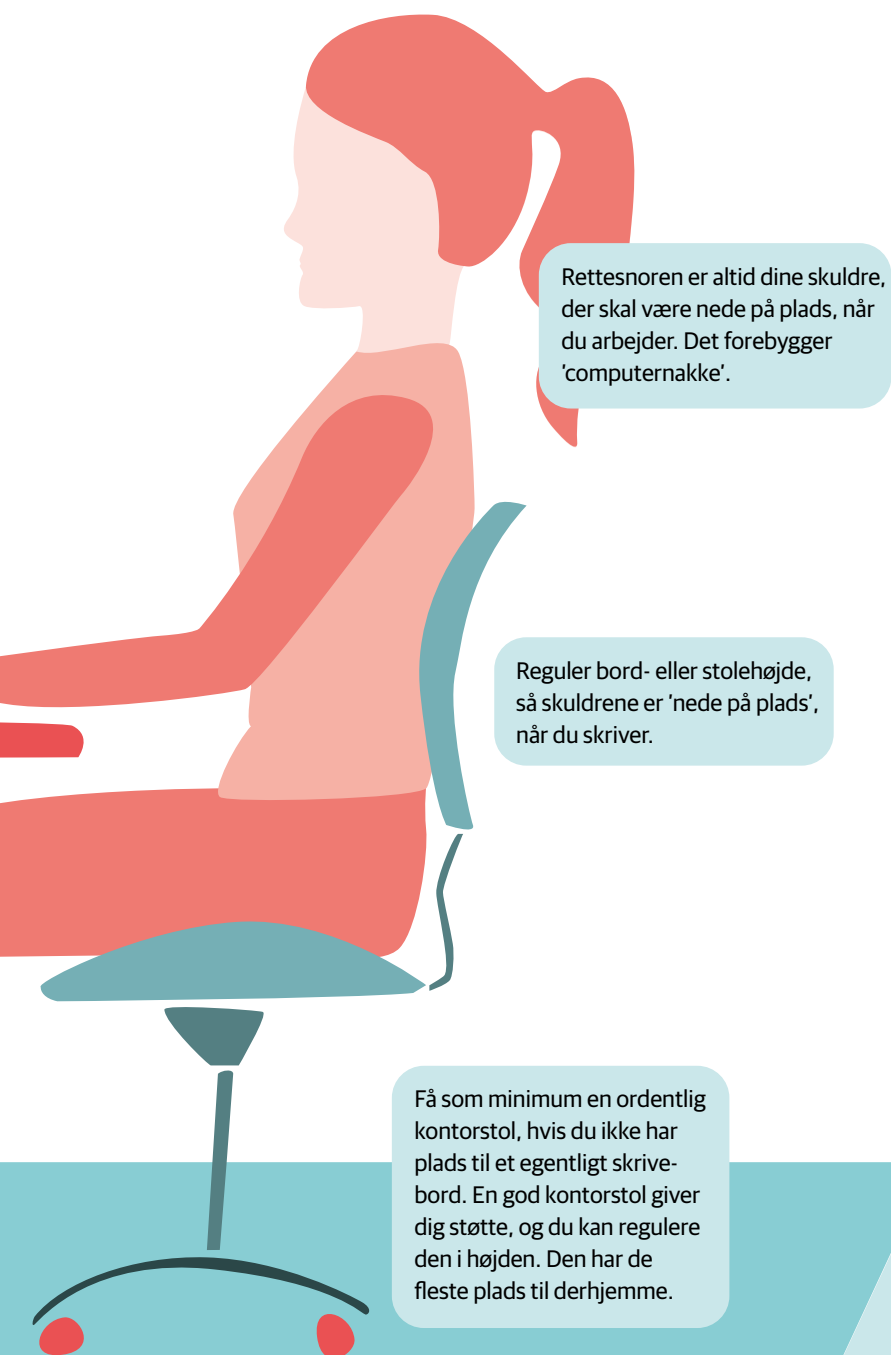
Din computerskærm skal stå en meter inde i rummet og vinkelret på vinduet, så du ikke får dagslyset direkte ind bag- eller forfra.

Hvis du har et hæve-sænkebord, indstiller du først stolen – dernæst bordhøjden. Har du et bord med fast højde, indstiller du stolesædets højde, så din arbejdsstilling passer til bordets højde.

Arbejder du med en bærbar computer, så få et løst tastatur stillet til rådighed. Brug computerens skærm som din skærm og sæt den eventuelt på en stak bøger, så du kigger lige på skærmen og ikke ned, når du arbejder.

Kommer dine fødder til at dingle, så sæt en kasse under dem.

HJEMMEKONTOR



REJS DIG OP - OG BEVÆG DIG

- På arbejdspladsen er du givetvis vant til at bevæge dig mere omkring i huset – til møder, til kaffemaskinen og kantinen, end du gør, når du arbejder hjemme. Derfor er det vigtigt, at du varierer din arbejdsstilling:
- Din næste arbejdsstilling er din bedste.
- Rejs dig op mindst en gang i timen og bevæg dig for at få gang i blodcirkulationen – særligt hvis du ikke har mulighed for at stå op og arbejde.
- Varier dine arbejdsstillinger mellem at stå op og sidde ned, hvis du kan. Det er vigtigt ikke at være i den samme, stille arbejdsstilling hele dagen.
- En træningselastik er et glimrende redskab til at forebygge smerter fra computerarbejde i nakke, skuldre og arme. Læs mere på at.dk/arbejdsmiljoe problemer/ergonomi – søg på elastik.
- Gå en tur midt på dagen, få rørt kroppen og tømt hovedet.

ELSKER ELLER HADER DU AT ARBEJDE HJEMME?

Nogle elsker roen, de få forstyrrelser og fraværet af møder fra morgen til aften, når de arbejder hjemme. Andre er ved at gå i spåner over isolationen og den manglende sociale kontakt og sparring med leder, kolleger og borgere. Uanset, hvordan du har det, er det arbejdsgivers ret at lede og fordele arbejdet. Du kan altså ikke kræve at arbejde meget eller lidt hjemme. En god arbejdsgiver 'stikker fingeren i jorden' for at vurdere, hvordan den enkelte medarbejder trives og dermed præsterer bedst. Og så organiserer lederen arbejdet efter det.

Kilde: Anne Lintrup, A-miljø



Anne Lintrup er uddannet fysioterapeut og cand. mag. i Arbejdslivsstudier og Psykologi (RUC). Har gennemført forskellige coachuddannelser. Arbejder som selvstændig arbejdsmiljøkonsulent og har bl.a. undervist arbejdsmiljørepræsentanter i Dansk Socialrådgiverforening i regler for hjemmearbejdspladser.

Læs mere om hende på a-miljo.dk

→ DU SKAL KUNNE ARBEJDE LIGE SÅ GODT HJEMMEFRA

Fordele og ulemper ved hjemmearbejde diskuteres som aldrig før som følge af coronakrisen, hvor mange er blevet hjemsendt i flere omgange. Reglerne for hjemmearbejde er de samme som på arbejdspladsen – nogle er der lidt elastik i, andre er nagelfaste, siger ekspert.

Af Tina Juul Rasmussen

DA DANMARK LUKKEDE ned i marts som følge af corona, fik sætningen "jeg arbejder hjemme i dag" en helt ny betydning. For nu sad en stor del af den offentlige sektor og mange privatansatte på egen matrikel og skulle løse velfærdsopgaver digitalt og pr. telefon – måske ved spise- eller sofabordet. Og nu er mange sendt hjem igen.

Men selv om kontoret er flyttet hjem, gælder den samme lovgivning som på arbejdspladsen faktisk, fortæller Anne Lintrup, selvstændig arbejdsmiljøkonsulent i A-miljø.

– Arbejdsmiljølovgivningen slår fast, at hvis du samlet arbejde mere end en dag hjemme om ugen, skal du have tilbudt forskellige arbejdsredskaber. Og arbejdsgiveren har også det overordnede ansvar for, at dit hjemmearbejde foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

– Måske har du ikke har plads til et hæve-sænkebord, men så kan du indrette dig på anden vis. Jeg har set folk stå op og arbejde ved strygebrættet, fordi det fungerede godt for dem. De fleste har en dialog med deres leder om, hvad de har brug for af redskaber. Om det er kontormøbler eller et løst tastatur til din bærbare computer, skal du have dem stillet til rådighed, hvis du arbejder hjemme mere end én dag om ugen, fastslår Anne Lintrup.

Få struktur på arbejdsdagen

Hun anbefaler, at man tager en snak med sin arbejdsmiljørepræsentant, hvis der skulle vise sig at være problemer med at få arbejdsgiveren til at leve op til reglerne.

Udover den fysiske indretning oplever nogle også udfordringer i at få lavet en struktur på arbejdsdagen. Job og fritid kan nemt flyde sammen, når du sidder hjemme og arbejder, og her anbefaler Anne Lintrup, at du laver en arbejdsplan, der passer til dine forhold.

– Selv om du sidder hjemme, skal du overholde dine arbejdstider og -timer. Tal med dine kollegaer om, hvordan de strukturerer deres arbejdsdag, og få gode ideer, hvis det er svært for dig.



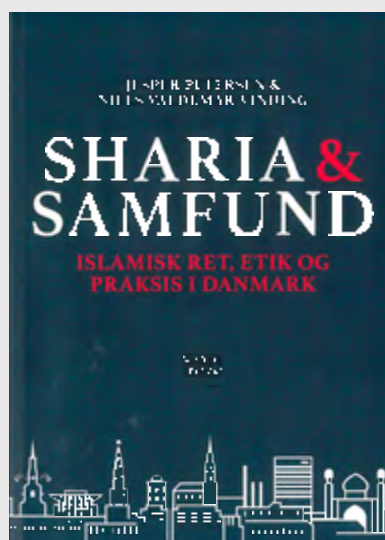
Ledelsen har også en vigtig opgave i at holde øje med den enkelte medarbejders trivsel.

Anne Lintrup, arbejdsmiljøkonsulent

Endelig anbefaler Anne Lintrup også, at du holder fast i dine kolleger med aftaler om at tale sammen jævnligt for at holde det kollegiale i live.

– Det kan være, at man mødes på Teams eller Zoom hver dag kl. 14.30. Eller at man har en Facebook-gruppe, hvor man chatter med hinanden. Her har ledelsen også en vigtig opgave i at holde øje med den enkelte medarbejders trivsel. Lederen bør være nærværende og tilbyde løbende sparring og sørge for at holde personalemøder, som man ville gøre på den fysiske arbejdsplads. ♦

Faglitteratur



Sharia i en dansk kontekst

Sharia og samfund – islamisk ret, etik og praksis i Danmark

af Jesper Petersen og Niels Valdemar Vinding
Forlaget Samfundslitteratur
298 kr., 288 sider

Bogen giver konkret viden om, hvordan sharia praktiseres og forstås blandt danske muslimer i hverdagen. Hvordan fungerer det med ægteskab og skilsmisse, hvad er et shariaråd, og har danske imamer reelt den magt, de ofte tillægges? Sharia og samfund – islamisk ret, etik og praksis i Danmark giver en introduktion til shariapraksis i Danmark med nutidige og relevante eksempler fra forfatternes forskning på området. Bogen er forankret i en antropologisk tilgang til islam, hvilket vil sige, at forfatter-

ne møder muslimer på deres præmisser og tager deres selvforståelse alvorligt. Igennem bogen præsenteres et stort udvalg af cases fra virkelighedens verden. Fra interviews med imamer om deres rolle i islamiske skilsmisser til socialrådgiveren, der ikke føler sig klædt på til at håndtere shariarelaterede problemstillinger i sit arbejde. Og til fængselspersonale og betjente, der skal navigere i, hvilke religiøse retningslinjer, der skal overholdes i kontakten med islamiske indsatte.



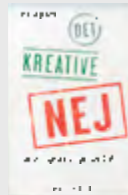
Hvordan fungerer det med ægteskab og skilsmisse, hvad er et shariaråd, – og har danske imamer reelt den magt, de ofte tillægges?

Håndbog



Alt det forældre kan – ro, tryghed og fokus i familien
af Rasmus Alenkær,
Akademisk Forlag,
228 sider, 299,95 kr.

Faglitteratur



Det kreative nej – om at bruge afvisninger som drivkraft
af Lene Tanggaard,
Akademisk Forlag,
160 sider, 250 kr.

Lærebog



Velfærdsstatens historie - For de socialfaglige og pædagogiske professionsuddannelser
af Lars Hovbakke Sørensen.
Hans Reitzels Forlag,
220 sider, 250 kr.

Portræt



Jeg håber, jeg har gjort en forskel
af Anne Knudsen og Steen Valgreen-Voigt.
Gyldendal, 272 sider, 299,95 kr.

Fra kaos til harmoni

I bogen tager psykolog Rasmus Alenkær afsæt i en række velkendte hverdagssituationer, hvor børns adfærd er problematisk, eller hvor deres mangel på trivsel vækker bekymring. Hans udgangspunkt er trivselsmodellen, og efter hvert kapitel er der en række konkrete anbefalinger om eksempelvis 10 alternativer til skældud. Bogen kommer også rundt om trivsel i skolen og trivsel i skilsmissefamilier.

Efter afvisningen

Forfatteren, som er uddannet psykolog og er professor i kreativitet, er optaget af, hvad afvisninger gør ved os. Hvad er det i vores samfund og ved vores liv som mennesker, som gør os sårbare over for afvisninger? Og hvordan kan vi omfavne de afvisninger, vi støder på, så et nej kan katalysere os videre til noget, som får positiv betydning i vores liv? Det giver bogen en række eksempler på.

Perspektiv

Bogen giver en samlet fremstilling af socialpolitikken og velfærdsstatens udvikling i Danmark – målrettet de studerende på pædagoguddannelsen og socialrådgiveruddannelsen. I bogen pointeres det, at for at forstå, hvorfor det sociale arbejde ser ud, som det gør, må man rette fokus på, at det er blevet til som et resultat af de løbende forandringer af velfærdsstaten og vores forestillinger om den.

Retssikkerhed

Et portræt af Danmarks første kvindelige juraprofessor, Eva Smith. Hun fortæller om sit arbejde, hvor hun kæmper for, at Danmark lever op til menneskerettighedernes bestemmelse om, at alle er født frie og lige. Som datter af den tidligere justits- og indenrigsminister Hans Hækkerup besluttede hun, at hun ville kendes som sig selv og ikke som ministerdatter. Derfor skiftede hun efternavn, da hun blev gift.

"Risikoen for projektmageri bliver stor, når den boligsociale helhedsplan ophører"

I boligaftale 2020 beskæres støttemidlerne til boligsociale indsatser med over 40 procent. Projektchef Gunvor Christensen fra VIVE frygter, at helheden i indsatserne nu forsvinder.

Af Mette Mørk



BLÅ BOG

Gunvor Christensen er projektchef hos VIVE. Hun har siden midt i 1990'erne interesseret sig for boligsociale indsatser. Hun er lige nu bl.a. projektleder på følgeevaluering af parallelsamfunds-aftalen.

Du har været med til at evaluere boligsociale indsatser igennem mange år. Allerførst: Kan de betale sig?

Noget af kritikken har været, at man ikke kan se effekten af de boligsociale indsatser. Men det gælder i det hele taget for sociale indsatser, at det er svært at måle effekterne. Når man skal effektmåle, vil det altid være på en afgrænset indsats, og vi har undersøgt to indsatser: fritidsjob-indsatsen og netværksmødre. Vi finder, at fritidsjobindsatsen øger unges chance for at få og fastholde et fritidsjob. Netværksmødreindsatsen ser ud til at øge kvinders chance for at tage en uddannelse.

Hvad er den boligsociale indsats lykkedes med?

De boligsociale helhedsplaner er et vigtigt organisatorisk bidrag, fordi de samler et områdes forskellige velfærdspolitiske aktører – politi, skole, institutioner, boligforening, kommuner – om at finde fælles løsninger på problemer og udfordringer.

Der er også noget væsentligt i, at det boligsociale arbejde netop foregår ude i området. Tag for eksempel en gruppe unge, der hænger ud. De gør måske ikke noget, men de skaber utryghed. Dem spotter de boligsociale medarbejdere, og de kan tage fat i dem og sætte noget i gang for eksempel i forhold til fritidsjob.

De kan også arbejde relationelt med beboerne. Endelig er det boligsociale arbejder ikke en kommunal indsats med myndighedsopgaver. Nogle af de udsatte beboere har brug for at snakke med professionelle uden at frygte, for eksempel at deres barn bliver fjernet.

Midlerne til boligsociale indsatser kommer nu til kommunerne via udligningsordningen. Hvad vurderer du, det kommer til at betyde?

Det er et godt spørgsmål, som mange stiller sig lige nu. Man finder næppe kommuner, der vil sige, at arbejdet ikke gavner. Men det er ikke det samme som, at de nu er klar til at tage over på den finansieringsopgave, der opstår, når der er færre penge til boligsociale indsatser. Så jeg kan frygte, at alt det, der handler om opsøgende eller tidligt forebyggende arbejde, ikke kommer til at ske.

Hvilke fremtidsperspektiver ser du?

Man har gennem de seneste 10-15 år arbejdet på at lave en ramme og en platform i den boligsociale helhedsplan, og den forsvinder på en række områder. Noget af boligministerens kritik af de boligsociale indsatser er, at der er for meget projektmageri. Men risikoen for projektmageri bliver netop stor, når den boligsociale helhedsplan ophører, fordi finansieringen så må komme fra fonde og øvrige bidragsydere, der støtter specifikke indsatser, som kan gå i mange forskellige retninger. ♦

Lån & Spar er ejet af bl.a. DS. Det betyder jo ikke, at du absolut skal vælge os. Bare at det er en god ide lige at tjekke de fordele, du får som medejer.

Hvad har DS med dit valg af bank at gøre?

3% i rente* på din lønkonto

Ud over de økonomiske fordele er vi en bank som alle andre. Du kan bruge os til det hele – fra lønkonto til investering. Alt fra opsparing til realkredit og rådgivning om boligkøb.

Vores rødder er i faglige fællesskaber. At tage ansvar for hinanden ligger i vores DNA. Lån & Spar tager klima, bæredygtighed og etik alvorligt. Godt hjulpet på vej af en engageret bestyrelse, som også ønsker at give medlemmer af DS særligt favorable vilkår.

Giver det mening?

Ring 3378 1976 – eller gå på lsb.dk/ds og book et møde

* 3% i rente på op til 50.000 kr. kræver medlemskab af DS og afsluttet uddannelse. Indestående over 50.000 kr. forrentes med 0%. Du skal samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kredittvurderes ud fra). Rentesatserne er variable og gælder pr. 9. maj 2019. Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit – se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar.



Dansk Socialrådgiverforening

Lån & Spar





Laura Pode ramt af praksischok:

”BORGERNE RUMSTERER I MIT HOVED OM NATTEN”

Laura Pode blev ramt af praksischok i sit første job. Det holder hende vågen om natten, når budgetter og rammer spænder ben for de løsninger, som hun vurderer, er de bedste for borgerne.

Af Lærke Øland Frederiksen
Foto: Lisbeth Holten

På studiet havde de snakket meget om det krydspres, man som socialrådgiver let kommer til at stå i, mellem sin egen faglighed, tiden, økonomien og lovgivningen. Alligevel følte Laura Pode sig ikke klædt ordentligt på til at komme ud i praksis på handicapområdet – et område hun oplever som udpint økonomisk og underprioriteret politisk.

– Vi har talt om krydspres rent teoretisk. Men hvad kan jeg bruge det til, når jeg oplever noget, som jeg synes er dybt uretfærdigt, og jeg føler mig utilstrækkelig? Jeg kan konstatere, at det er da vist krydspres, jeg her oplever på egen krop. Men det, jeg har brug

Kun lidt over halvdelen af de nyuddannede socialrådgivere får et introforløb, når de starter i deres første job, og lige under halvdelen får en mentor. Det viser en rundspørge fra Dansk Socialrådgiverforening. Det er afgørende at få en god start på sit første job – og Dansk Socialrådgiverforening arbejder for at få introforløb og mentorordninger til nyuddannede socialrådgivere på alle områder. Ekspert vurderer, at det tager cirka to år at lære faget i praksis.

→ for, er at lære, hvordan jeg navigerer i det uden at ligge søvnløs om natten, siger hun.

Laura Pode startede i sit første socialrådgiverjob i Borgercenter Handicap i Københavns Kommune i februar 2020. Her blev hun taget godt imod med et introforløb og en mentor, som senere skulle komme til at spille en vigtig rolle.

Uempatisk bussemand

Det er særligt det vilkår, at man som socialrådgiver på myndighedsområdet af og til skal stå på mål for andres beslutninger, der presser Laura Pode. Når hun har talt med borgerne om deres behov for støtte, indstiller hun en afgørelse og fremlægger sagen for visitationsudvalget, som træffer beslutningen. Herefter er det så Laura Pode, der skal fortælle borgeren, hvilken støtte de er blevet bevilget.

– Det kan være borgere, som ønsker specifikke botilbud af – synes jeg – rigtig gode årsager, for eksempel at der er andre unge mennesker, fordi det ville være godt for dem socialt. Hvis jeg går ind med et håb om, at indsatsen bliver givet i én retning, og den så bliver givet i en anden retning, så er det hårdt at være den, der skal gå tilbage og på en saglig måde fremlægge for borgeren, at de fik noget andet end det, de ønskede, siger hun.



Det er rart at blive bekræftet i, at det ikke 'kun' er mig, der synes, at det kan være et svært fag at navigere i.

Laura Pode, nyuddannet socialrådgiver

Det er især de situationer, hvor Laura Pode skal give afslag på tilbud, som måske kunne være bevilget, hvis der var bedre økonomiske rammer, som frustrerer hende.

– Det er mig, der får de pårørende i røret. De føler sig magtesløse, fordi de bare gerne vil gøre det bedste for deres unge menneske. Det tager lang tid at vænne sig til, at man nogle gange er helten, der har reddet deres dag, og andre gange får at vide, at man er en bussemand, der overhovedet ikke har nogen empati for den borger, man skal hjælpe, pointerer hun.

Hjertebanken og søvnløshed

Der gik ikke lang tid i det nye job, før symptomer på stress begyndte at vise sig. Laura Pode begyndte at

drømme om borgerne om natten og vågne og skrive noter til sig selv.

– Borgerne rumsterede så meget, at jeg vågnede og tænkte på, hvordan jeg kunne gøre mit bedste for, at sagen gik i deres retning, siger hun.

Efter en hård uge på arbejdet lå Laura Pode en aften i sin seng med hjertebanken og kunne ikke sove. Da hun havde ligget vågen en hel nat, gik det op for hende, at hun måtte tale med nogen om det.

– Jeg begyndte at tude rigtig meget, og så talte jeg med min dejlige kæreste, som også selv har prøvet at have stress. Jeg har også brugt min mentor. Vi fik lavet et fortroligt bånd, og det hjalp mig rigtig meget, fortæller hun.

Mentoren hjalp Laura Pode med at forberede sig til svære møder og gav sparring på, hvilke argumenter, der virker bedst.

– Vi har også talt meget om, hvordan det er at komme ud i 'virkeligheden' og den utilstrækkelighedsfølelse, som man ofte bliver ramt af. Hun har selv haft den samme oplevelse. Det er rart at blive bekræftet i, at det ikke 'kun' er mig, der synes, at det kan være et svært fag at navigere i, siger hun.

Klæd os bedre på

Laura Pode mener ikke, at socialrådgiveruddannelsen klæder de studerende godt nok på til den virkelighed, de kommer ud i. Derfor havde hun ud over praktikken flere studiejobs og frivilligt arbejde i løbet af sin studietid.

– Jeg har øvet mig så meget, som jeg nu kan, og alligevel oplever jeg, at det er pissesvært at navigere i. Jeg kunne været klædt meget bedre på til at bestride det her job, hvis vi havde øvet os mere i undervisningen og havde fået lov til at prøve flere områder af, siger hun.

For Laura Pode ville det været en fordel at have stiftet bekendtskab med pårørendesamarbejde, lige som hun godt kunne have brugt noget undervisning i konflikthåndtering. Det handler altså om at give socialrådgiverstuderende redskaber til at håndtere, at virkeligheden kommer til at clashe med deres faglighed.

– Uddannelsen skal ikke tilpasses virkeligheden, så vi lærer at gå på kompromis med vores faglighed. Vi skal tvært imod øve os i at lave rigtig gode socialfaglige vurderinger, så der ikke er tvivl om, hvilken indsats eller hvilket tilbud, der er det rette for borgeren, siger hun.



- Det tager lang tid at vænne sig til, at man nogle gange er helten, der har reddet deres dag, og andre gange får at vide, at man er en bussemand uden empati, fortæller Laura Pode.



- Jeg kunne være meget bedre til at bestride det her job, hvis vi havde øvet os mere i undervisningen, mener Laura Pode.



I storrumskontoret hænger en vigtig påmindelse.





NYUDDANNEDE KOMMER I MESTERLÆRE HOS EN GARVET SOCIALRÅDGIVER

Hvis man vil have dygtige socialrådgivere, som har lyst til at blive på arbejdspladsen længe, så er en god oplæring nødvendig, mener teamkoordinator Mette Trærup fra Roskilde Kommune.

Af Lærke Øland Frederiksen

NÅR EN NYUDDANNET socialrådgiver starter i Børne- og Ungeafdelingen i Roskilde Kommune, er de første 14 dage sat af til at lære organisationen at kende. De nye får god tid til at sætte sig ind i sagerne, og de kommer i 'mesterlære' hos en garvet socialrådgiver. De første to måneder er de tilknyttet en mentor, og de holder møde med teamkoordinatoren en gang om ugen.

Der er et helt fast program for, hvad en nyuddannet socialrådgiver skal igennem: Oplæring i DUBU, møde de forskellige afsnit i afdelingen, introduceres for tilidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten, oplæring i børnesamtaler og meget mere. De kalder det 'praktikum', og det indeholder mange af de samme elementer, som bliver anbefalet i inspirationsmaterialet 'Nøglen til en god start' (se boks side 22).

En god oplæring af nyuddannede kollegaer er et stærkt ønske hos den øverste ledelse og har derfor en høj prioritet i hele afdelingen, fortæller teamkoordinator i Handicapafsnittet, Mette Trærup.

– Hvis vi skal have gode socialrådgivere fremover, så kræver det en god indføring i et felt, som vi godt ved kan være meget belastende i de relationer, man har til mennesker, som har det svært i livet. Der er rigtig store krav til, hvad man skal som socialrådgiver, så det er vigtigt, at man kommer godt fra start, så man ikke bliver udbændt eller stresset, siger hun.

Som teamkoordinator bruger Mette Trærup selv meget tid på at tilrettelægge og afvikle introforløb, men hun ser det som en investering i de kommende medarbejdere.

– Når man selv er blevet taget godt imod, så vil man også gerne være med til at tage godt imod den næste, der kommer. Så det giver også et godt kollegaskab og en ånd, hvor vi hjælper hinanden. Det er et hårdt fag, så man skal have opbakning og støtte, siger hun.

Med som føl

Før de nyuddannede socialrådgivere får ansvaret for deres egne sager, er de med som føl i kollegaernes sager.

– De kommer med ud og ser, hvordan kollegaerne gør, deltager i samtaler og ser, hvordan man faciliterer et møde. Og når de så overtager deres egne sager, deltager jeg eller mentoren i deres første møder, fortæller Mette Trærup.

Hun læser også de første børnefaglige undersøgelser og afgørelser igennem, som de nyuddannede socialrådgivere skriver.

– Og så gør vi meget ud af at forberede dem inden møderne. Vi sørger for, at der er tid til både forberedelse og efterbehandling, siger hun.

Mette Trærup er ikke i tvivl om, at investeringen i de nyuddannede socialrådgivere kommer tilbage i form af dygtige socialrådgivere, som ikke bliver stressede, og som bliver på arbejdspladsen i lang tid.

– Det er nødvendigt med en god oplæring, hvis vi også på sigt skal have gode folk i det her fag, som kan klare forvaltningernes store opgaver og lave godt socialt arbejde, siger Mette Trærup.



Det giver et godt kollegaskab og en ånd, hvor vi hjælper hinanden. Det er et hårdt fag, så man skal have opbakning og støtte"

Mette Trærup, teamkoordinator

Hvad siger loven?

Ifølge den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø har arbejdsgiverne pligt til at sikre en ordentlig introduktion til stillingens indhold. I paragraf 10 står der: "Arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed, får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt."

RUNDSPØRGE TIL NYUDDANNEDE

Hver anden er overladt til sig selv

Kun lidt over halvdelen af de nyuddannede socialrådgivere får et introforløb, når de starter i deres første job, og lige under halvdelen får en mentor, viser en ny rundspørge fra Dansk Socialrådgiverforening.

Af Lærke Øland Frederiksen

SOM AT STÅ oprejst i en rullende lavine, indtil jeg fandt fodfæste af egen kraft. Sådan beskriver en nyuddannet sin start som socialrådgiver. Hun er desværre ikke den eneste, der har følt sig meget alene og overvældet som ny i faget. Næsten halvdelen af de nyuddannede socialrådgivere får ikke et introforløb, når de starter i deres første socialrådgiverjob, og halvdelen får ikke en mentor, viser en ny rundspørge. De beskriver opstarten som hård, hektisk og stressende, mens mange af dem, der har fået introforløb og en mentor, oplever en god, udfordrende og spændende start i faget.

Dansk Socialrådgiverforening har gennemført rundspørgen i forbindelse regeringens bebudede Barnets Lov, som skal sikre bedre vilkår for udsatte børn. Et af de store problemer på området er i dag en alt for stor udskiftning af de socialrådgivere, der sidder med sagerne. Det skyldes blandt andet, at rigtig mange socialrådgivere på børneområdet bliver stressede – ikke mindst de nyuddannede. Derfor foreslår Dansk Socialrådgiverforening, at

10 GODE RÅD TIL NYUDDANNEDE

1. Stil spørgsmål – vær ikke bange for at stille spørgsmål, som du måske selv synes er banale, eller stille det samme spørgsmål flere gange.
2. Vær nysgerrig og åben – det er den bedste måde at lære nyt på.
3. Bed om hjælp. Du har selv ansvar for at sige til, hvis der er noget, du synes er svært.
4. Gør dig umage – men lad være med at være urealistisk ambitiøs. Ingen forventer, at du skal kunne det hele på den halve tid.
5. Bring din viden fra uddannelsen i spil – undgå at lade dig overvælde af 'sådan plejer vi at gøre her'.
6. Prioriter dine arbejdsopgaver i samspil med din leder – og få sparring på, hvornår en opgave er udført 'godt nok'.
7. Skab overblik og systematik – opstarten kan til tider opleves kaotisk, men det kan reduceres med en struktureret og systematisk tilgang til arbejdet.
8. Lær dine kolleger at kende – både som personer og som professionelle kolleger.
9. Hold netværk ved lige og udbyg det – bevar f.eks. kontakten med dine studiekammerater
10. Lær arbejdspladsens regler og systemer at kende – sæt dig ind i beslutningsprocesserne, personalepolitikken og MED-udvalg.

Kilde: "Velkommen til den nye socialrådgiver i kommunen" og "Nøglen til en god start for nye socialrådgivere i kommunerne", udgivet af KL og DS.

nyuddannede socialrådgivere på børneområdet skal have ret til et introduktionsforløb på 1-3 måneder og et mentorforløb på 9-12 måneder, fortæller næstformand Ditte Brøndum.

– Hvis politikerne vil sikre en god sagsbehandling for de udsatte børn, bliver de også nødt til at sørge for, at nyuddannede socialrådgivere kan holde til at arbejde på området. Lige nu prøver vi at få det med i

→ Barnets Lov, men vi arbejder selvfølgelig for introforløb og mentorordninger til nyuddannede socialrådgivere på alle områder, siger hun.

Følelsen af at stå alene

Nogle af de nyuddannede socialrådgivere har allerede ved jobsamtalen fået at vide, at der hverken ville blive tid til introforløb eller mentor, mens andre er blevet lovet forløb, som bare aldrig blev til noget. En af dem beskriver sin start sådan her: "På første dag fik vi rundvisning og gik på hver vores kontor og startede arbejdet. Uden nogen form for intro." En anden skriver: "Jeg blev fra dag to næsten overladt til mig selv med en sagsstamme, der sejlede, og hvor der var en masse akut, der skulle handles på".

Følelsen af at stå alene går igen i mange af beskrivelserne. De socialrådgivere, der kom ud i deres første job i foråret, blev ekstra hårdt ramt, da corona-pandemien lukkede landet ned. Når man sidder hjemme og ikke kender sine nye kollegaer, er det endnu sværere at spørge dem til råds. "Jeg har måttet oplære mig selv. Efter vi er kommet tilbage, er det som om, at det er blevet glemt, at jeg ingen oplæring har fået, og de forventer bare, at jeg ved, hvad der skal gøres i hver enkelt sag, som om jeg ikke er ny mere", skriver en af respondenterne i rundspørgen.

Fuld sagsstamme fra dag ét

Andre svarer, at de har fået et introforløb, men at det kun varede et par dage, og nogle af mentorforløbene har bestået af to-tre korte samtaler. De nyuddannede socialrådgivere oplever at sidde med komplekse sager, som de har brug for jævnlige drøftelser. Mange beskriver, at kollegaerne er søde og tilbyder deres

NØGLEN TIL EN GOD START

'Nøglen til en god start for nye socialrådgivere i kommunerne' er et fælles projekt mellem DS og KL, hvor der er udviklet fem publikationer om introduktions- og mentorordninger henvendt til kommunale arbejdspladser, der ansætter nyuddannede socialrådgivere. Ved de seneste overenskomstforhandlinger aftalte DS og KL et projekt, der skal følge op på materialet. Projektet bliver sat i søen til foråret, og det skal understøtte, at der kommer flere og bedre introduktionsordninger og mentorordninger på de kommunale arbejdspladser.

Find materialet på socialraadgiverne.dk/nysoc

5 ØNSKER FRA DE NYUDDANNEDE

1. En plan for, hvornår hvad bliver introduceret – og af hvem.
2. En håndbog for nyansatte med de vigtigste lokale informationer, vejledninger, beskrivelse af arbejds gange m.v.
3. Rimelig tid til at sætte sig ind i og få overblik over den tildelte sagsstamme, eventuelt starte med få sager.
4. Udpegning af en ansvarlig, der følger op på den nyuddannede med henblik på at sikre, at intentionerne med introduktionen bliver nået.
5. At kolleger giver sig tid og har lyst til at få en nyuddannet som kollega.

Kilde: Hagen og Johansen: "Nyuddannede socialrådgiveres møde med praksis".

hjælp, men som én skriver: "Når flertallet af ens kollegaer er ramt af en form for pres og stress, så er det svært at søge hjælp hos dem."

Noget andet, der kan gøre starten som socialrådgiver hæsblæsende, er, at mange får en fuld sagsstamme fra første dag. Det kan føles overvældende, især hvis man ikke har myndighedserfaring fra praktiken. En nyuddannet socialrådgiver beskriver det som at blive kastet for løverne, og en anden skriver: "De forventede en masse, som jeg havde givet udtryk for til jobsamtalen, at jeg ikke kunne. Der var en masse forventninger, jeg ikke kunne leve op til".

Det er især, når der skal træffes tunge beslutninger på egen hånd, at de nyuddannede socialrådgivere kommer til kort. En af dem skriver: "Jeg vidste ikke, om jeg gjorde tingene rigtigt, og følte at stå alene med et meget stort ansvar for nogle børn og deres forældre uden nogen erfaring til at stole på, at det, jeg gjorde, var det rigtige".

DS: Urimeligt

Danske Socialrådgiverforenings næstformand, Ditte Brøndum, er rystet over, hvor mange der ikke får introforløb og mentor.

– Det er afgørende for en god start på arbejdslivet og for, at man kan løfte arbejdet på en tilfredsstillende måde, at man bliver klædt ordentligt på, siger hun.

Ditte Brøndum havde selv en tilsvarende oplevelse af at blive kastet ud på meget dybt vand som ny socialrådgiver i en familieafdeling.

- Dengang gik der alt for lang tid, før jeg fik fodfæste, og jeg skulle igennem en stresssygemelding inden. Det er et stort ansvar, man sidder med som socialrådgiver, og vi kan ikke byde os selv og borgerne, at arbejdsforholdene er på denne måde, siger hun.

Mange gode introforløb

Heldigvis beskriver de mange nyuddannede socialrådgivere, som får introforløb og mentorordninger, en helt anden virkelighed. De får gradvis ansvaret for deres egne sager, de ved, hvem de kan gå til for at få hjælp og sparring: Nogle har deres mentor med til alle møder i starten, og de rigtig heldige overlapper med dem, de skal overtage fra, så de kan blive sat ordentligt ind i sagerne.

En socialrådgiver fortæller, at ledelsen gør meget ud af ikke at kaste de nye ud i for tunge sager for hurtigt, og at der altid er plads til 'dumme spørgsmål'. En anden skriver: *"Fik fra starten at vide, at det tager den tid, det tager for mig at komme ind i tingene. At jeg hellere må lære noget grundigt, før jeg går videre til næste emne, fremfor at kunne det hele halvt... Det giver ro i sindet og en tro på, at det skal man nok lære, for der er ikke pres på."*

KL bakker op om god start

Størstedelen af de nyuddannede socialrådgivere, som har svaret på rundspørgen, arbejder i en kommunal forvaltning på enten beskæftigelsesområdet eller børneområdet. I beskæftigelsesforvaltningerne får 64 procent et introforløb, mens det kun er 51 procent i forvaltningerne på børneområdet. Dette på trods af, at DS og KL har et fælles ønske om at styrke nyuddannede socialrådgivers overgang fra studie til første job. Som en del af et overenskomstprojekt har DS og KL sammen udviklet inspirationsmaterialer om introforløb og mentorordninger (se boks side 22). KL har ikke ønsket at stille op til interview om de manglende introforløb og mentorordninger.

KL-direktør Kristian Heunicke har i en mail skrevet følgende:

"Dansk Socialrådgiverforening har udarbejdet en interessant undersøgelse af nyuddannede socialrådgivers introforløb i kommunerne. Da undersøgelsen er den første af sin art, kender vi ikke til udviklingen i tallene. I KL vil vi gerne bakke op om, at nyansatte og særligt nyuddannede medarbejdere får en god start på deres ansættelse, så de lykkes med deres opgave. Hvordan en god start ser ud, kan være forskellig fra kommune til kommune og tilpasset lokale forhold og praksisser."

FAKTA OM RUNDSPØRGEN

DS' rundspørge er sendt til 1217 socialrådgivere, som er blevet uddannet inden for de seneste to år, og 242 har gennemført rundspørgen.

9 ud af 10 nyuddannede socialrådgivere efterspørger introforløb



Men kun lidt over halvdelen får det



8 ud af 10 nyuddannede socialrådgivere efterspørger mentorordning



Men kun halvdelen får det



Størstedelen af respondenterne arbejder i en forvaltning, enten på beskæftigelsesområdet eller på børneområdet.

Kilde: Dansk Socialrådgiverforening



EKSPERT:

Det tager mindst to år at opbyg

Hvor længe er man ny i sit første job? Det tager typisk et par år at lære faget, håndværket og ikke mindst at bruge sin personlighed i arbejdet med mennesker, hvis man spørger erhvervpsykolog Solveig Gjerding.

Af Dorthe Kirkgaard Nielsen

NÅR MAN SOM nyuddannet socialrådgiver begynder i sit første job, kaster man sig ud i en krævende livsovergang – også kaldet en kritisk transition. Og overgangen fra studerende til fagprofessionel er bestemt ikke overstået på nogle få uger eller måneder. Det er tværtimod en lang proces på to til tre år, hvor det første år er allermest krævende. Det fortæller erhvervpsykolog Solveig Gjerding.

– Det tager typisk et par år at opbygge en professionsidentitet. Når man er færdig med sin socialrådgiveruddannelse, står man med en masse teori, som det tager lang tid at lære at bruge i praksis. Man skal lære faget, håndværket og ikke mindst lære at bruge sin personlighed i arbejdet med mennesker, fortæller Solveig Gjerding.

Og det med at få bragt sin personlighed i anvendelse i sit fag – er noget af det, som forskningen peger på, kan tage virkelig lang tid, fortæller hun.

Selvforståelse under pres

Nogle gange er overgangen fra studerende til fagprofessionel forholdsvis let. Andre gange bliver det krisepreget med stress til følge, så det er vigtigt, at arbejdspladserne har det lange perspektiv for øje.

– Arbejdspladserne skal forstå, hvor store forandringer og anstrengelser, den her overgang fra studerende til fagprofessionel egentlig indebærer og kræver, siger hun.

Forandringerne gælder blandt andet overgangen fra det selvorganiserede studenterliv, hvor man kan vælge folk til og fra – til en etableret arbejdsplads, hvor man som ny skal tilpasse sig. Man går fra at være en erfaren og dygtig studerende til at være den mindst erfarne medarbejder.

Samtidig giver man slip på en fleksibilitet i sit liv som studerende og skal nu overgå til effektive dagsrytmer med faste rammer og rutiner, mødetider fra klokken 8 til 16 og meget mindre indflydelse. Yderligere kommer hele ens selvforståelse og identitet under pres, for hvem er jeg nu – og hvordan forbinder jeg mine drømme og mål, faglige interesser, passion og evner til det nye arbejde?

– Når man er i en periode af livet med så mange livsændringer, bliver man mere fintfølede og sårbar. Man holder skarpt øje med andres reaktioner og er mere opmærksom på anerkendelse eller det modsatte. Man har større behov for trykke rammer, men det er alt det nye som udgangspunkt ikke, forklarer Solveig Gjerding.

Rollemodeller i kynisk hverdag

I hendes egen praksis møder hun nyuddannede socialrådgivere, der er både overraskede, chokerede og påvirkede af, hvordan kulturen og hverdagen er ude på arbejdspladserne.

– Som nyuddannet i sit første job udfordres man af, at man både skal lære faget og kulturen på arbejdspladsen at kende. Mange nyuddannede mener, at hverdagen ude på arbejdspladserne er lidt mere kynisk, end de regnede med. Der er ikke så meget tid, et meget højt sagstal og de kan ikke hjælpe borgerne helt så meget, som de gerne ville, fortæller Solveig Gjerding.

Så ifølge hende handler det for de nyuddannede om at finde nogle rollemodeller på arbejdspladserne, som de gerne vil identificere sig med – og så er det vigtigt, at der er plads til at tale sammen på arbejdspladserne.



Er der ingen velkomst, ingen god intro, ingen nærværende leder og så videre – alt det taler sit eget sprog, og motivationen styrtdykket.

Solveig Gjerding, erhvervpsykolog



CV

Solveig Gjerding er erhvervpsykolog med knap 30 års erfaring. Hun har egen praksis og er specialiseret i arbejds- og organisationspsykologi.

ge sin fagidentitet

– Så man blandt andet kan få talt om, at det er ikke din skyld, at du ikke kan give borgeren den hjælp, vedkommende ønsker.

Samtidig skal den nyuddannede forsøge ikke at stille for store krav og forventninger til sig selv – og give sig lov til at være nybegynder. Det samme gælder for arbejdspladserne.

– Alle mennesker vil rigtig gerne præstere godt og leve op til forventninger, men som nybegynder er man længere tid om sagsbehandling, for man skal lære noget, slå op, spørge nogen, og alt det skal der være plads til, siger hun.

Motivationen skal næres

Ifølge Solveig Gjerding kan arbejdspladserne følge tre principper, når de ansætter nyuddannede socialrådgivere.

Første princip handler om motivation. For nyuddannede er motiverede og begejstrede fra start, så det handler om at nære motivationen.

– Den nyuddannede er måske nok nervøs, spændt og lidt usikker, men er samtidig topmotiveret og har masser af energi og lyst til at komme i gang, og den motivation skal bruges, siger hun

Andet princip handler om se og anerkende den nyuddannede.

– Det er et grundlæggende princip i begrebet "Onboarding", at den nyansatte – og ikke organisationen eller afdelingen – skal være i centrum i introduktionsforløbet. Det handler om at anerkende og se den nyansattes bidrag og kvalifikationer. Så den nyuddannede får en følelse at kunne gøre en forskel og få nogle succeser, forklarer Solveig Gjerding.

Det tredje princip handler om at respektere det at være nyuddannet.

– Arbejdspladserne skal respektere og tage ansvar for, at den nyuddannede og nyansatte er i en stejl og krævende læringsproces.

Det usagte

For at de tre principper kan følges, skal arbejdspladsen helt konkret sørge for blandt andet en god modtagelse og introduktion.

– Man skal helt lavpraktisk sørge for, at den nyuddannede får en ordentlig velkomst, hvor skærmen,

siddepladsen – alt er klar, og hvor der er sat tid af til, at den nyansatte kan blive vist rundt og møde sin kollegaer. Måske spiser man fælles morgenmad den første dag, og måske er der planlagt et introduktionsforløb.

Samtidig skal man have fokus på, at alt det, arbejdspladsen ikke siger og gør, også bliver forstået.

– Er der ingen velkomst, ingen god intro, ingen nærværende leder og så videre – alt det taler sit eget sprog, og motivationen styrtdykker, siger Solveig Gjerding.

To på en sag

Ud over modtagelse og introduktion skal arbejdspladsen skærme den nyuddannede og give plads og tid til at lære.

– Sidemandsoplæring, hvor man lærer systemerne at kende, er en god idé. Som nyuddannet skal man heller ikke have fuld sagsmængde, og det er en god idé at bruge metoden med at være to på en sag – eller mentorordninger, som virkelig kan gøre en forskel.

Solveig Gjerding fremhæver mentorordninger, fordi man via mentorordninger for alvor kan få en tæt relation til en kollega.

– Det er dog vigtigt, at arbejdspladsen kobler en forholdsvis erfaren medarbejder med en nyuddannet. Ikke en forholdsvis nyuddannet. For det er bedst for nyuddannede at lære af nogle erfarne kollegaer, som har gode, indarbejdede arbejdsformer, og her skal arbejdspladsen vælge en medarbejder, der er dygtig, struktureret og som trives med sit job, pointerer hun.

Forventningsafstemning

Det allervigtigste er dog, at arbejdspladsen har fokus på den kritiske overgang, en nyuddannet gennemgår.

– Der skal være respekt om den personlige forandringsproces, de nyuddannede går igennem, og der er brug for tydelige tidsrammer og klare forventninger i forhold til, hvornår den nyuddannede skal være på 100 procents arbejdskapacitet. Samtidig skal arbejdspladsen hjælpe med, at overgangen fra studerende til fagprofessionel sker. For transition kræver understøttelse af hjælpsomme kollegaer og nærværende ledere, understreger Solveig Gjerding. ♦



Mads Bilstrup
Formand for Dansk
Socialrådgiverforening



Ditte Brøndum
Næstformand for Dansk
Socialrådgiverforening

SEXISME OG SOCIALRÅDGIVERE

DEBATTEN OM seksuelle krænkelse er for alvor rullet ind over Danmark. Det sætter sindene i kog, men det nøder også til at se indad. Grelle historier har floreret, hvor mennesker i årevis har krænkelse andre uden, at nogen greb ind. Det har i hvert fald også givet mig behov for at se indad, og samtidigt styrke kommunikationen om, hvad I kan gøre, hvis I oplever grænseoverskridende adfærd. Hvad enten det er på arbejdspladsen eller som aktiv i fagbevægelsen.

I 2018 undersøgte DS socialrådgivernes arbejdsmiljø. Her fremgik det, at en procent af os havde været udsat for seksuelle krænkelse på arbejdspladsen. Selv om tallet ikke er højt i forhold til for eksempel andelen af socialrådgivere, der er stressede, så er en procent én for meget. Derfor har vi sammen med resten af fagbevægelsen markeret, at det først og fremmest er et arbejdsgiveransvar, at der ikke er en sexistisk kultur på arbejdspladsen. Konkret foreslår vi at indføre et 'indirekte objektive arbejdsgiveransvar', så arbejdsgivere fremover skal bøde for chikane, som den ansatte i kraft af arbejdet kommer i kontakt med – med mindre arbejdsgiveren kan godtgøre, at der forud for chikanen har været iværksat passende forholdsregler. Det

vil skabe et stærkt incitament til handling.

Men vi vil også i DS sammen med fagbevægelsen gå forrest for at skabe den kulturændring, der er behov for. Seksuelle krænkelse kan være svære og endda føles pinlige at tale om. Men debatten har også skabt et mod hos mange til at sige det højt og sige fra.

”Men debatten har også skabt et mod hos mange til at sige det højt og sige fra. Også her har det vist sig, at vi står stærkere sammen.

Også her har det vist sig, at vi står stærkere sammen.

Vi har et kæmpe ansvar for at skabe ligestilling, bekæmpe sexisme og fremme en kultur, hvor alle behandles med respekt og værdighed. I skal vide, at I altid kan komme til DS. Både som individ, men også som arbejdsplads, hvis I mangler støtte til, hvordan man skaber en bedre kultur eller forebygger, at problemerne vokser sig større.



At én af Danmarks farligste kriminelle stikker af fra et af vores lukkede fængsler ved at bruge en ansat som gidsel – det er ganske enkelt forfærdeligt. Til det berørte personale, både fængselsbetjente og det civile personale, vil jeg gerne sende mine dybeste medfølelse. (...)

Sanktioner af Peter Madsens egoistiske handling bør rettes mod ham – og ikke bredt i Kriminalforsorgen. En generel stramning af regler og rammer for de indsatte i landets fængsler går nemlig ud over det resocialiserende arbejde, som også foretages i Kriminalforsorgen.

Mads Bilstrup, formand
Dansk Socialrådgiverforening.



Stærkt og sagligt udspil fra Socialrådgiverne. Modrehjælpen bakker fuldt og helt op om ambitionerne om at hjælpe barnet tidligere og hurtigere. #altidpabarnetsside #TætpåBarnet

Ninna Thomsen, direktør for
Mødrehjælpen



Jeg blev ret optaget af socialrådgivernes funktion. Deres opgave er både at være hjælpere og samarbejdspartnere med en familie, og samtidigt skal de kontrollere, om noget er galt. De skal på én gang både være hjælpere og politimænd. Og de har jo magten til at fjerne folks børn, hvis der er noget, der ikke er, som det skal være. Det er et helt vildt ansvar at stå med.

Maja Jul Larsen,
manuskriptforfatter "Ulven kommer" til Soundvenue.



Regeringen udtaler, at alt for mange forældre har fået alt for mange chancer. På bekostning af deres barn. Måske – men vi ved det faktisk ikke. Jeg kunne ønske, at barn og forældre ikke blev set som hinandens modsætninger. Barn og forældre er en følelsesmæssig enhed på godt og ondt. Som socialrådgiver balancerer jeg altid mellem et perspektiv på barnet og et perspektiv på forældrene. Kvalitet må altid gå forud for kvantitet og mavefornemmelser.

Mia Heick, socialrådgiver,
Kristeligt Dagblad.



For 3 uger siden fik jeg en henvendelse fra en 15-årig pige som gerne ville i praktik som socialrådgiver. Som afdelingsleder i en familieafdeling med mange sårbare borgere medførte det en del etiske overvejelser, men efter en god snak med vores HR afdeling og de gode medarbejdere i afdelingen, blev vi enige om at give det et skud. (...) Tak til alle de forældre og samarbejdspartnere som sagde ja, og tak til familierådgiverne for at give Agnete en spændende oplevelse. Hermed en anbefaling til alle om at tage imod skolepraktikanter også selvom det kan kræve lidt ekstra planlægning. Det er fedt at kunne give de unge ekstra blod på tanden indenfor ens område.

Sanne Neergaard Kjellow,
afdelingsleder Familieafdelingen,
Horsens Kommune.



Anne Jørgensen
Formand, Region Syd



Rasmus Balslev
Formand, Region Øst



Trine Quist
Formand, Region Nord



Ida Louise Jervidalo



Karina Rohr Sørensen



René Nielsen



Louise Marie Friis

Fællestillids-
repræsentant,
beskæftigelse,
Århus
Kommune

MEDLEMSKABET GIVER VALUE FOR MONEY

ET MEDLEM opsiges efter 11 års ansættelse på grund af langvarig sygdom. Ved forhandlingen med arbejdsgiver gør Dansk Socialrådgiverforening (DS) gældende, at meget taler for, at der er tale om et handicap, og at arbejdsgiver ikke har overholdt sine tilpasningsforpligtelser. Det vil sige pligten til at sikre de nødvendige hjælpemidler, som kan fastholde medlemmet på arbejdspladsen. DS vurderer, at sagen skal forliges lokalt.

Resultat: Sagen forliges med en fritstilling efter raskmelding og en godtgørelse på fire måneders løn.

Sådan lyder ét af de nyere eksempler på resultater, som Dansk Socialrådgiverforenings regionale konsulenter har forhandlet hjem på vegne af medlemmer. Et eksempel blandt tusindvis af sager, hvor en socialrådgiver har fået personlig bistand og en solid økonomisk kompensation for usaglig opsigelse eller forskelsbehandling i forbindelse med sin ansættelse eller fratrædelse.

Der er mange måder at opgøre værdien af sit fagforenkinskontingent på: Lønudvikling, faglig udvikling og socialt fællesskab, PlusKort og Forbrugsforeningen for at nævne nogle få. Et medlemskab af DS – en rigtig fagforening, en overenskomstbærende fagforening – indebærer mange

faglige og økonomiske fordele. Men det er ikke alle fordele, der er lige synlige. Det gælder blandt andet nogle af de aller-mest betydningsfulde fordele, nogle af de mest afgørende for medlemmernes tryghed og oplevelse af støtte og nogle af dem, vi bruger flest ressourcer på i foreningen: Den individuelle konsulentbistand.

**”
Det er ikke alle
fordele, der er
lige synlige**

Vi skal blive bedre til at prale af vores resultater på den front. Bedre til at ”gøre det usynlige synligt” for os selv og ikke mindst de socialrådgivere, der endnu ikke er en del af DS-fællesskabet.

For hvem ønsker egentlig at stå alene, når sygdom, ulykke eller en dårlig relation til den overordnede sætter jobbet og privatøkonomien på spil? Når man for 538 kroner om måneden – svarende til skal-lede halvandet løntrin – er sikret bistand fra en dygtig konsulent, der både har styr på arbejdsret og socialrådgivernes arbejdsfelt?

Med en Peter, Mette, Suzan, Anker eller Aylin i ryggen – for nu bare at nævne Region Østs forhandlingskonsulenter – får du eddersparkemig value for money.

Lad os nu gøre det, der er brug for

Hvad motiverer de unge? Det taler mine kolleger og jeg meget om over kaffen. Vi arbejder på ungeom-rådet. Nærmere betegnet med de 15 til 30-årige, som blandt andet er på uddannelseshjælp. En sådan kaffesamtale på arbejdet fik mig til at tænke på, at vi i knap ti år har arbejdet under en lang reformbølge. En bølge, drevet af seks forskellige beskæftigelsesmini-stre, som alle har haft blikket stift rettet mod arbejds-udbud, erhvervsfrekvens og med et ensidigt afsæt i en økonomisk incitamentsstruktur som omdrejnings-punkt for handling og indsats.

Har reformerne så virket efter hensigten? Hvad angår den brede arbejdsmarkedstilknytning, sikkert ja. Men for mange af de unge, som kollegaerne og jeg møder, så er svaret nej. Det er en illusion at tro, at de-res udfordringer bare kan løses af arbejdsmarkedet.

Vi har forbavsende mange unge, der står uden en uddannelse. Nogle, som kun på papiret har en folkeskoleuddannelse. Nogle af dem, vi fik i videre i livet og på arbejdsmarkedet, er vendt tilbage til os på grund af corona og fyringsrunder.

Der, hvor jeg oplever, at tingene fungerer, er, når sagstallene er lave, og hvor den koordinerende sags-behandler rent faktisk har mulighed for fleksibilitet. For eksempel til at tage jakken på og sige til den unge: ”Kom. Nu går vi to ned på misbrugscentret”, hvis det er det, der er brug for.

De unge, jeg har haft med at gøre, reagerer ikke på de økonomiske incitamenter. Vi skal ikke fastholde et årtis tankegods, nu hvor vi står med en gruppe, der stadig ikke er med. Det handler om behovet for en flerdimensionel indsats, og det handler især om den store gruppe af samfundets unge, som møder en stor grad af ulighed i muligheder og stadig står tilbage uden gennemført uddannelse.

**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

Hvornår forældes kravet på en social ydelse?

En borger kan få efterbetalt en social ydelse, når vedkommende opdager at være berettiget til den. I praksis efterbetales der normalt kun for op til tre år, uanset at man har haft ret til ydelsen i længere tid. Men det er dårligt foreneligt med retspraksis, for forældelsesfristen kan faktisk suspenderes, hvis der for eksempel er tale om manglende vejledning.

I EN RÆKKE SOCIALE SAGER får borgerne krav på efterbetaling af sociale ydelser. Borgerne kan være blevet opmærksom på, at de har været berettiget til en ydelse, som de enten tidligere har fået afslag på, eller som har vist sig at være beregnet for lavt, eller som de slet ikke vidste, at de var i målgruppen for, fordi hverken borgerne eller kommunen/socialrådgiveren var opmærksomme på berettigelsen.

Retten til at modtage en lovbestemt social ydelse for fremtiden forældes ikke. Det interessante er, for hvilken periode borgeren bagudrettet har krav på ydelsen. De enkelte ydelser er omfattet af forældelseslovens korte forældelsesfrist på tre år.

Et centralt spørgsmål er dog, hvornår der er grundlag for suspension af forældelsesfristen, det vil sige mulighed for at gøre tilbagebetalingsperioden længere, fordi nogle perioder ikke skal tælles med i forældelsen. Ordlyden af forældelseslovens § 3, stk. 2 "var fordringshaveren ubekendt med fordringen eller skyldningen, regnes forældelsesfristen først fra den dag, da fordringshaveren fik eller burde have fået kendskab hertil" efterlader fortolkningstvív. Højesteret har klart fastslået, at udgangspunktet er, at suspension kun kan ske i situationer med faktiske vildfarelser, mens retlige vildfarelser

normalt ikke er suspensionsgrund. Dette betyder, at hvis der er tvív om forståelsen og fortolkningen af reglerne, suspenderes forældelsen ikke.

Undtagelser til hovedreglen

En borger vil normalt have kendskab til de faktiske forhold, der giver ret til den sociale ydelse (for eksempel sin egen sygdom og konsekvenserne heraf) og er dermed ikke i en faktisk vildfarelse. Borgeren kender derimod ofte ikke de regler, der kunne give ret til en (højere) social ydelse. Borgeren er i en retlig vildfarelse, men dette suspenderer som udgangspunkt ikke forældelsesfristen, og en række efterbetalingskrav ud over tre år afvises derfor i praksis. Dette er ofte forkert, fordi der ikke er opmærksomhed på undtagelserne til hovedreglen.

I Vestre Landsretsdom U2019.519V flyttede borgeren i august 2008, og tilflytningskommunen fik fra fraflytningskommunen tilsendt afgørelse om førtidspension m.v., hvoraf det fremgik, at borgerens pension var gjort hvilende som følge af fleksjob. I efteråret 2013 blev borgeren af sin fagforening gjort bekendt med, at hun havde ret til at modtage invaliditetsydelse. Landsretten fandt, at kommunen havde haft pligt til at gøre borgeren opmærksom

på retten til invaliditetsydelse. Landsretten lagde til grund, at kommunens manglende vejledning havde medført, at borgeren var i utilregnelig uvidenhed om sit krav på invaliditetsydelse frem til det tidspunkt, hvor hendes fagforbund rådgav hende, og ingen del af kravet var forældet.

I højesteretsdommen U1989.45H, havde en assistent i en kommune gennem en årrække fået udbetalt for lidt i løn som følge af, at hun alene fik tillagt anciennitet fra ansættelsen og ikke fra det tidligere tidspunkt, hun efter overenskomsten havde krav på. Da hun "havde haft rimelig grund til at regne med, at kommunen beregnede hendes løn korrekt på grundlag af de oplysninger, hun gav ved ansættelsen, og da hun derfor ikke havde haft nogen særlig anledning til at kontrollere, at beregningen var rigtig," fandtes hun at have været i utilregnelig uvidenhed om sit krav. Forældelsesfristen ansås for suspenderet, og hun fik sit fulde tilgodehavende efterbetalt.

Restriktiv praksis

Kommuner, Udbetaling Danmark og Ankestyrelsens praksis i forhold til suspension er meget restriktiv og er dårligt foreneligt med retspraksis. Eksempelvis har Ankestyrelsen i forhold til manglende udbetaling af særlig støtte efter aktivlovens § 34 i principmeddelelse 13-19 og 166-12 lagt til grund, at "I tilfælde hvor kommunen har tilsidesat sin vejledningspligt, og borgeren derfor skal stilles, som om han var vejledt korrekt, vil retten til efterbetaling derfor være begrænset af den 3-årige forældelsesfrist."

LÆR AF ANDRES INTEGRATIONS-SUCCES

**Murat Can, international socialrådgiver,
kandidatstuderende i Global Refugee Studies**

Integrationsindsatserne i kommunerne er meget varierende, og det påvirker flygtningenes integration i det danske samfund og erhvervsliv. Jeg har været ansat i integrationsafdelinger med kun en håndfuld fuldtidsansatte. Med en sagsstamme på over 100 sager, når samtalen kun at være overfladisk – man må selekttere, hvilket ikke er hensigtsmæssigt og ej heller retfærdigt. Det er det heller ikke ifølge Dansk Socialrådgiverforening, der anbefaler 35-50 sager pr. socialrådgiver.

For byrådet handlede det om at overholde deadlines og modtage statstilskud. Jeg følte ikke, at jeg kunne bruge min profession. For en kort

og handlekraftig ledelse, masser af projektorienterede forløb og sidst og vigtigst: et byråd som havde prioriteret området.

Integrationsafdelingen bestod af ca. 40 fuldtidsansatte. Man havde et princip om, at alle sagsbehandlere var socialrådgiveruddannede – modsat de andre kommuner. Fordi socialrådgivere er uddannet til at hjælpe de mest udsatte og sårbare borgere. Vores sagsstamme var på maks. 60 sager, hvilket gav os tid til at opbygge et sundt tillidsbånd med nyankomne flygtninge.

Ifølge Danmarks Vindenscenter for Integration var Roskilde Kommune over landsgennemsnittet i beskæftigelsesprocenten blandt flygtningekvinder. Blandt syriske mænd var de den førende kommune. Alt dette takket været et byråd i Roskilde, der var lydhørt, en leder, der behandlede alle med respekt og var åben for nye ideer, og medarbejdere med et brændende ønske om at hjælpe flygtninge til at få den bedst mulige start i Danmark.

Alle kommuner bør give de bedst mulige betingelser for, at flygtninge kan blomstre. For at det kan lykkes, bør der først være større vilje fra den kommunalpolitiske top og dernæst et større incitament til at undersøge, hvad de andre kommuner gør rigtigt.

”**Roskilde Kommune havde et princip om, at alle sagsbehandlere var socialrådgiveruddannede – modsat de andre kommuner.**

stund tvivlede jeg på min faglighed. Havde jeg læst tre og et halvt år for alene at spytte tal ud til kommunalbestyrelsen?

Men min sidste arbejdsplads, Roskilde Kommune, havde fundet kuren: Intensiv og kontinuerlig støtte til flygtninge, tæt samarbejde mellem eksterne- og interne samarbejdspartnere, stærk

Suspension af forældelsesfristen

Krav på efterbetaling af sociale ydelser forældes som udgangspunkt efter tre år. Retsvildfarelser suspenderer (forlænger) normalt ikke forældelsesfristen.

Skyldes borgerens manglende kendskab til kravet på en social ydelse mangelfuld vejledning fra kommunen eller Udbetaling Danmark, vil der ifølge retspraksis kunne være grundlag for suspension. Tilsvarende hvis der i det konkrete tilfælde er handlet i strid med en i øvrigt anerkendt fortolkning eller administrativ praksis.

Hanne Hartoft og John Klausen har skrevet en mere omfattende artikel om forældelse i sociale sager som er publiceret i Juristen nr. 4, 2020.

MIT ARGUMENT

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

LAD OS MØDE BORGERNE SOM INDIVIDER

Søren Jepsen

Socialrådgiver,
Jobcentret Viborg

På beskæftigelsesområdet er proceskrav desværre den foretrukne vej. Men den tømmer, der har brækket ryggen eller har arbejdet i 100 år og bare gerne vil i gang igen, skal ikke mødes af den samme tilgang som den unge alenemor, der er under udredning i psykiatrien.

Vi behandler alle lige ved at behandle dem individuelt – og ikke ud fra en formel sat sammen af konsulenter og politikere.

Naturligvis skal der være krav. Men tiden til at kunne indfri dem er også nødvendig. Proceskrav dræber mere, end de opvejer i socialt arbejde.

CORONAKRISEN

Ikke-vestlige indvandrere
er hårdest ramt af
langtidsledighed

Langtidsledigheden er vokset meget hurtigt under corona-krisen og særligt blandt personer med ikke-vestlig baggrund. Coronakrisen risikerer således at koste os de senere års jobfremgang hos personer med ikke-vestlig baggrund.

**Af cheføkonom Erik Bjørsted
og stud.polit. Frederik Olsen,**
Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

Køen af ledige bliver i øjeblikket kortere. Arbejdsløsheden toppede i maj med 157.580 registrerede fuldtidspersoner, men siden da er den registrerede bruttoledighed frem til og med august faldet med 19.800 fuldtidspersoner. Krisen har dog allerede fået langtidsledigheden til at vokse med forbløffende hast. Allerede en måned efter krisens udbrud begyndte langtidsledigheden at vokse, og samlet er den frem til og med juli allerede vokset med cirka 8.000 fuldtidspersoner.

Målt i procent af arbejdsstyrken udgør de langtidsledige 1,1 procent. Langtidsledigheden er altså fortsat lav, men stigningen er ikke desto mindre bekymrende. Langtidsledige har svært ved at komme

i arbejde, fordi de ikke står øverst på arbejdsgivernes ønskeseddel, og langtidsledige kan med tiden også miste modet og falde ud af arbejdsstyrken. Voksende langtidsledighed kan således både koste den enkelte og samfundet dyrt, og det er én af de mest frygtede skader, når en økonomi bliver ramt af en krise.

Udviklingen bliver ikke mindre bekymrende, når man ser på udviklingen på herkomst. Mens langtidsledighedsprocenten for personer med dansk herkomst er vokset med 0,2 procentenheder fra 0,6 procent af arbejdsstyrken i marts til 0,8 procent af arbejdsstyrken i juli, er langtidsledighedsprocenten for indvandrere med ikke-vestlig herkomst vokset med 0,8 procentenheder fra knap 3,1 procent i marts til 3,9 procent i juli. Det fremgår af tabel 1, som viser langtidsledighedsprocenten for de forskellige herkomstgrupper på det danske arbejdsmarked.

For efterkommere med ikke-vestlig herkomst er langtidsledighedsprocenten vokset fra 1,6 procent i marts til 2,4 procent i juli. For personer med vestlig baggrund er langtidsledighedsprocenten også vokset mere end for personer med dansk herkomst, men ikke lige så meget som for personer med ikke-vestlig herkomst. For indvandrere med vestlig baggrund er langtidsledighedsprocenten

ANALYSENS
HOVEDKONKLUSIONER

- Langtidsledigheden er under coronakrisen vokset med 8.000 fuldtidspersoner.
- Langtidsledighedsprocenten er steget mest for personer med ikke-vestlig herkomst.
- Coronakrisen risikerer at koste os de senere års jobfremgang hos personer med ikke-vestlig baggrund, men erfaringerne viser også, at hvis der er tilstrækkeligt med jobåbninger, kommer personer med ikke-vestlig baggrund også i arbejde og langtidsledigheden falder.
- Derfor er det vigtigt, at politikerne fokuserer på at holde hånden under beskæftigelsen, og at vi tilbyder målrettet opkvalificering, så arbejdsløse har de kompetencer, der efterspørges.

vokset med 0,5 procentpoint fra 1,3 procent i marts til 1,8 procent i juli, mens efterkommere med vestlig baggrund har haft en stigning på godt 0,4 procentpoint fra 0,9 procent i marts til knap 1,4 procent i juli.

Personer med ikke-vestlig baggrund er også den gruppe, som er mest plaget af langtidsledighed og også har været det historisk. Det fremgår af figur 1, som viser udviklingen i langtidsledighedsprocenten for de forskellige herkomstgrupper.

Højkonjunktur sænker ledighed

Økonomiske kriser er ofte hårdest ved de grupper, som i forvejen har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet – heriblandt personer med ikke-vestlig baggrund. Under finanskrisen voksede langtidsledigheden således også mest for personer med ikke-vestlig herkomst.

Som det dog også fremgår, havde vi under opsvinget fra 2013 til 2017 held til at nedbringe langtidsledigheden for personer med ikke-vestlig baggrund mærkbart. For ikke-vestlige indvandrere blev langtidsledigheden dengang reduceret fra over 5 procent til under 3 procent, og for ikke-vestlige efterkommere blev langtidsledigheden reduceret fra over 2,5 procent til under 1,5 procent.

Den efterfølgende stigning i langtidsledigheden for ikke-vestlige indvandrere i løbet af 2017 skyldes, at man i højere grad begyndte at visitere ikke-vestlige indvandrede som jobparate, når de kom til Danmark. Tidligere var man mere tilbøjelig til at visitere ikke-vestlige indvandrere som aktivitetsparate, som Danmarks Statistik ikke regner med i arbejdsløshedstallene i modsætning til jobparate, som bliver medregnet.

Ikke desto mindre lykkedes det igen takket være de gode konjunktur

turer at reducere langtidsledigheden blandt ikke-vestlige indvandrere, så den før coronakrisen var kommet ned på 3,1 procent.

Målrettet opkvalificering

Coronakrisen risikerer at koste os de senere års jobfremgang hos personer med ikke-vestlig baggrund, men erfaringerne viser også, at hvis der er tilstrækkeligt med jobåbninger, kommer personer med ikke-vestlig baggrund også i arbejde og ud af langtidsledighed.

Derfor er det helt afgørende, at politikerne bliver ved med at holde hånden under beskæftigelsen. Det går bedre på arbejdsmarkedet, men økonomien kan endnu ikke stå på egne ben. Der er brug for at stimulere økonomien, så der skabes



Erfaringerne viser også, at hvis der er tilstrækkeligt med jobåbninger, kommer personer med ikke-vestlig baggrund også i arbejde og ud af langtidsledighed.

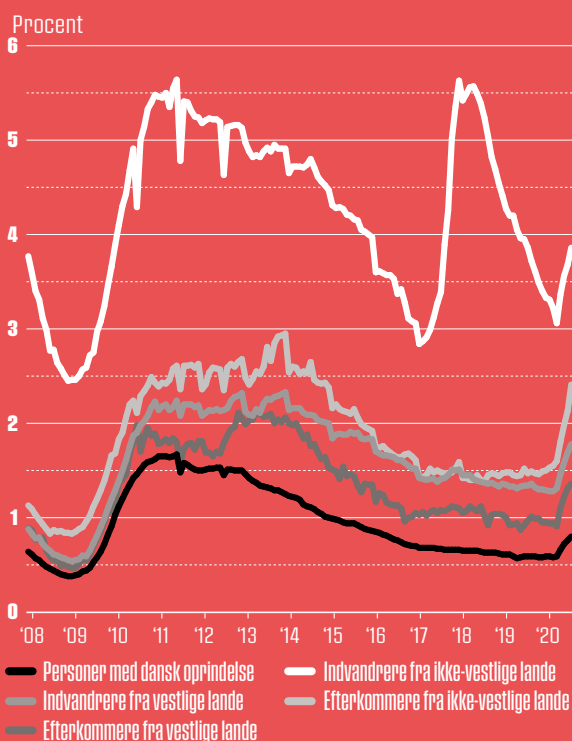
flere arbejdspladser og dermed flere jobåbninger, som kan få flere ud af ledighedskøen. Samtidig skal vi have fokus på aktiveringsindsatsen.

En aktiveringsindsats efter "one size fits all" duer ikke. Arbejdsløse har vidt forskellige kvalifikationer og udfordringer ved siden af arbejdsløshed, som vi skal have fokus på. Målrettet opkvalificering til de arbejdsløse, som ikke har en uddannelse, eller hvis uddannelse er forældet, kan også være med til at sikre, at de lettere kommer tilbage i arbejde og ikke falder ud af arbejdsstyrken. ♦

LANGTIDSLEDIGHED BLEV NEDBRAGT

Efter finanskrisen i 2008 voksede langtidsledigheden, ikke mindst for indvandrere fra ikke-vestlige lande og efterkommere. Mellem 2013 og 2017 lykkedes det at nedbringe langtidsledigheden til 3,1 pct.

Figur 1: Udviklingen i langtidsledighedsprocenten på herkomst



LEDIGHEDEN RAMMER SKÆVT

Økonomisk krise går hårdest ud over de grupper, der i forvejen har svært ved at finde beskæftigelse. Langtidsledigheden stiger mest blandt grupper med oprindelse udenfor Danmark og deres efterkommere. Det gør sig særligt gældende for indvandrere fra ikke-vestlige lande og efterkommere.

Tabel 1: Udvikling i langtidsledigheden på herkomst, procent

	Marts '20	Juli '20	Siden marts 2020
Herkomst i alt	0,8	1,1	0,3
Personer med dansk oprindelse	0,6	0,8	0,2
Indvandrere fra vestlige lande	1,3	1,8	0,5
Efterkommere fra vestlige lande	0,9	1,4	0,4
Indvandrere fra ikke-vestlige lande	3,1	3,9	0,8
Efterkommere fra ikke-vestlige lande	1,6	2,4	0,8

Data er korrigeret for sæsonudsving. Seneste måned for langtidsledigheden er juli. Langtidsledige er personer, som har været ledige i mindst 80 procent af tiden indenfor de sidste 12 måneder. Der ses på aldersgruppen 16-64 år.

Kilde: AE på baggrund af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) og Danmarks Statistik.

"JEG KAN STØTTE MIN SØN PÅ EN ANDEN MÅDE END MIN FAR KUNNE MED MIG"



Sociolog og forfatter **Aydin Soei** ærgrer sig over, at den positive udvikling, som har fundet sted i etniske minoritetsfamilier, er næsten usynlig i debatten om integration. Han peger på et skifte i faderrollen i etniske minoritetsfamilier, der i hans øjne er en **'skjult integrationssucces'**, samt et markant ryk opad i uddannelsesgrad – en **'mindre revolution'** i social mobilitet, som ingen taler om.



Mundbindet er grønt med mønster og ser hjemmesyet ud. Der er cortado i kaffekoppen og ikke særlig mange mennesker på Harbo Bar i Blågårdsgade på Nørrebro i København en formiddag i efterårsferien. Og så vidt øjet rækker heller ingen grupper af unge mænd, der hænger ud i gadebilledet, og som kunne trække associationer til bander og utryghedsskabende adfærd.

Af Tina Juul Rasmussen
Arkivfoto: Kristian Granquist

Og lad os bare starte historien her. For Aydin Soei, sociolog og forfatter til en række bøger om kriminalitetstruede unge med minoritetsbaggrund, har netop fået en sms fra en højtstående folketingspolitiker med en invitation til et uformelt kaffemøde om regeringens nye udspil 'Tryghed for alle danskere', der skal dæmme op for den utryghed, som unge med minoritetsbaggrund menes at sprede i blandt andet udsatte boligområder. Politikeren vil gerne mødes i Avedøre Stationsby, hvor Aydin Soei selv kommer fra. Alligevel undrer det ham. Er der mon lidt politisk kommunikationsspin på færde?

En selvopfyldende profeti

Aydin Soei er ikke imponeret over regeringens udspil "Tryghed for alle danskere" – af flere grunde. Han mener først og fremmest, at hvis vi bliver ved

med at fortælle historien om, at unge med etnisk minoritetsbaggrund er nogle kriminelle bandebøller, som skaber utryghed i boligområder og natteliv og i øvrigt er dårligt integrerede i dansk kultur og samfund, skyder vi os selv i foden.

– Politikernes indgreb stempler en helt særlig gruppe – unge mænd med minoritetsbaggrund, og det gør kun problemet værre. Det bidrager til at skabe en negativ selvfortælling, som ender med at blive en selvopfyldende profeti. Unge efterkommere kommer til at opfatte sig selv som 'modborgere', der ikke kan se, at de har en plads i og kan bidrage til samfundet, siger Aydin Soei, der også kalder timingen for udspillet 'mærkværdigt'.

– Vi har haft en positiv udvikling i over ti år med et markant fald i ungdomskriminaliteten, som i dag er historisk lav, og en markant vækst i antallet af unge efterkommere, som tager en uddannelse. Her har kvinder med minoritetsbaggrund overhalet etniske danskere i procent. Det er intet mindre end en lille revolution, som skaber social mobilitet. Men det hører vi ikke om i medierne eller på Christiansborg, siger han.

Mindretallets forseelser

Men hvad tænker han om blandt andre statsministerens udmelding om, at regeringen ikke vil acceptere, at der er områder i Danmark, der er plaget af hårdkogte kriminelle og grupper af unge, som



Om Aydin Soei

Uddannet journalist og sociolog og arbejder som selvstændig forfatter, sociolog, journalist og foredragsholder.

Han kom til Danmark fra Iran som fireårig i 1986. Familien boede i Avedøre Stationsby, og Aydin Soeis far forsøgte uden held at klare sig som snedker. Han røg ud i både et alkoholmisbrug og alvorlige psykiske problemer og endte ganske tragisk med at slå en anden mand fra lokalområdet ihjel. Moren uddannede sig til pædagog. Aydin Soei har skrevet sin families historie i bogen Forsoning (2016).

I sin nyeste bog Fædre (2020) tegner Aydin Soei portrætter af fem mænd og fædre med minoritetsbaggrund. De beskriver deres opvækst, forholdet til deres egne fædre og dets betydning for deres faderrolle i dag, deres ønsker og drømme for deres børn og for, hvordan de ønsker, at deres børn vil huske dem som fædre.

Foto: Simon Birk

skaber utryghed – og med en henvisning til, at unge ikke-vestlige indvandrere er overrepræsenterede i kriminalitetsstatistikkerne?

– Generelt kan man sige, at etniske minoriteter er overrepræsenterede, men at kriminaliteten for gruppen har været markant faldende gennem en årrække. Jeg kan ikke se, hvorfor langt det største flertal skal bøde og stemples for et lille mindretals forseelser. Desuden er der ingen evidens for, at sanktioner og opholdsforbud vil virke i forhold til hverken kriminalitet eller utryghed. Ser man på forskningen er der tværtimod meget, der tyder på, at det kan få en negativ effekt.

Fædrenes skjulte integrationssucces

Når vi taler vellykket integration, er der en anden lille revolution, som også er gået relativt ubemærket hen, mener Aydin Soei. På bordet foran ham ligger hans seneste bog Fædre. Heri tegner han et portræt af fem mænd, som er efterkommere af første generation af flygtninge og indvandrere, der kom til Danmark. De er for alvor rundet af deres opvækst her og har nu selv fået børn. Og Aydin Soei ser tegn på, at den autoritære og fraværende far, som traditionelt har domineret i disse familier, er erstattet af den nærværende og anerkendende far – et skifte i faderrollen, han kalder for en skjult integrationssucces.

– Den generation af fædre, jeg selv hører til, har fundet fodfæste i det danske samfund med uddannelse og beskæftigelse, og derfor kan vi støtte vores børn på en helt anden måde, end vores fædre havde forudsætninger for. Jeg fortæller min søn Adam seks gange om dagen, at jeg elsker ham. Han reagerer ikke engang på det længere, siger Aydin Soei og griner.

Job og uddannelse er afgørende

Men hvorfor er det interessant at se på faderrollen i disse familier?

– Vi kan se i de årlige medborgerskabsundersøgelser, at minoritet og majoritet nærmer sig hinanden i Danmark. Det gælder i forhold til værdier som ligestilling, opdragelse og seksualitet. Vi ved også fra europæiske undersøgelser, at efterkommere i højere grad har mere liberale holdninger til eksempelvis børns opdragelse og status som individer, end den ældre generation har. Og det gælder særligt de efterkommere, som lykkes med at tage en uddannelse og få et arbejde, forklarer Aydin Soei og kobler betydningen af det til faderrollen:

– Derfor er det interessant at se på, at den gruppe af fædre og mænd, som netop lykkes med job og uddannelse, ikke længere har brug for at fastholde

den sidste skanse om, at de har status blot i kraft af, at de er mænd. Fordi de klarer sig godt i samfundet. Lige som i Danmark før i tiden har far- og manderollen traditionelt været bundet op på, at far er forsørgeren. Og han er også problemknuseren, som udsteder ordrer til børnene om, hvad de skal gøre, men ikke hjælper dem med at gøre det. Så han er blevet bedømt på, hvor godt han har klarer den rolle og dermed sikret familiens overlevelse. De fleste minoritetsfædre kommer jo fra lande uden et socialt sikkerhedsnet, og derfor har kampen for at overleve været med til at definere faderens rolle. Selv i dag kan bløde og anerkendende danske fædre jo føle sig som en fiasko, hvis de bliver arbejdsløse.

Kærlighed og anerkendelse

Hvilken betydning har det for jeres børn, at I som mænd og fædre klarer jer godt i samfundet?

– Hvis du skal føle dig anerkendt som individ og være kompetent til at træffe valg på egne vegne, er det afgørende, at dine forældre har givet dig kærlighed og omsorg som barn, så du har opbygget selv-værd. Unge, som har levet i et kaotisk familieliv, søger ofte fællesskaber de 'forkerte' steder, og mange kan



De fleste minoritetsfædre kommer jo fra lande uden et socialt sikkerhedsnet og derfor har kampen for at overleve været med til at definere faderens rolle

Aydin Soei, sociolog og forfatter

først sætte ord på det i en sen alder – at forældrene ikke gav dem den kærlighed, de længtes efter.

Den kærlighed og anerkendelse, som falder efterkommer-generationen af fædre lettere, fordi de fleste klarer sig godt i samfundet i dag, er for Aydin Soei udtryk for en integrationssucces. Men den er samtidig 'skjult', fordi vi ikke hører så meget om, hvad der foregår inden for hjemmets fire vægge i minoritetsfamilierne.

– Jeg har skrevet bøger om kriminalitetstruede unge i mange år nu, og de vil gerne fortælle om alt det lort, de har lavet. Men de klapper i som en østers, når talen falder på, hvad der foregår derhjemme.

KRIMINALITETEN ER FALDENDE

Kriminaliteten i Danmark er generelt faldende, og andelen af personer, der som 18-årige var dømt efter straffeloven, er væsentligt lavere for årgang 1997 end for personer født i 1987. Det gælder både for personer med dansk oprindelse og ikke-vestlige indvandrere og efterkommere.

Blandt de ikke-vestlige indvandrere, som er født i 1987, havde 28 procent fået en eller flere domme, da de fyldte 19 år, denne andel er for 1997-årgangen faldet til 14 procent – altså en halvering.

Også for de ikke-vestlige efterkommere er der sket fald i årgangens kriminalitet. 24 procent af de ikke-vestlige efterkommere født i 1987 havde en eller flere domme, da de fyldte 19 år – dette tal var for 1997-årgangen faldet til 15 procent. For personer med dansk oprindelse er der sket en halvering fra 10 procent til 5 procent i perioden.

Kilde: 'Fakta om indvandrere og efterkommere i Danmark', Danmarks Statistik

De er både loyale, hylder privatlivets fred, og nogle skammer sig måske også over, at forældrene ikke har klaret sig så godt og ikke har kunne støtte dem bogligt osv. Derfor mener jeg, at den største bevægelse i nyere tid er det skifte hos os fædre i retning af at være mere nærværende og anerkendende overfor vores børn.

Mangler et nuanceret sprog

I bogen Fædre har alle fem medvirkende dramatiske forældrehistorier. Tre af dem er vokset op i palæstinensiske flygtningelejre. Asim Latifs far, som stammer fra Pakistan, har oplevet at se sine egne forældre blive halshugget ved delingen af Indien og Pakistan i 1947.

– Men det er ikke noget, man taler om i familien. De har manglet et sprog til det. Hvis du har et sprog for at tale om bekymringer og drømme, kan du meget lettere rettlede dine børn. Men autoritære forældre siger i stedet: "Lav dine lektier, lad være med at lave ballade!" Og det bliver et problem, når lokummet brænder, fordi børnene omvendt heller ikke inddrager forældrene i, hvad de render og laver. Så ofte er det først, når socialrådgiveren eller politiet henvender sig, at forældrene opdager, at noget er galt.

– *Hvordan kan for eksempel socialrådgivere bruge den viden, tænker du?*

– Den er vigtig for socialrådgivere at vide, at min fars generation er flygtet eller udvandret hertil fra lande med nogle af de mest autoritære opdragelsesidealer, og de er kommet til et af verdens mest eftergivende i forhold til opdragelse af børn. Jeg hører jo samtaler i Elgiganten, hvor børn på fem år bliver spurgt, hvilket fjernsyn familien skal have ... Men min generations forældre har haft dårligere forudsætninger for at klæde deres børn på til livet i Danmark på grund af værdier og sociale position. Og

de er ikke udstyret med den generaliserede tillid til systemer og måder at gøre tingene på, som er udbredt i Skandinavien, for eksempel bare at sende sine børn afsted på lejrskole i Nørre Snede i en hel uge med nogle fremmede mennesker. Det gør man bare ikke.

Mødrene er også vigtige

Hvilken rolle spiller mødrene i opdragelsen og integrationen af de unge efterkommere?

– Jeg mener, at det vigtigste, forældre kan give deres børn, er et positivt mindset om at være nysgerrige på uddannelse og læring. Har børnene det, kan folkeskolen sagtens samle dem op. Så selv om der er et stort fokus på 'far', har skillelinjen for mange af de unge, jeg har talt med i årenes løb, været, om der har været en anerkendende og nærværende forælder – far eller mor. Det går galt, hvis ingen af forældrene slår til. Og gruppen med den ringeste beskæftigelsesgrad i Danmark er indvandrerkvinder over 55 år. Derfor er den største integrationssucces også, at efterkommerkvinderne har brudt deres mødres uddannelsesmønster i en grad, så de har overhalet de etniske danskere. Jeg kan også se, at når disse kvinder bliver mødre, har de nogle helt andre værktøjer til at klæde deres børn på til at klare sig i samfundet. Og de hjælper faktisk også deres mænd på vej.

– *Har du fantasi til at forestille dig, hvilken slags far din egen søn måske bliver en dag?*

– Nu er han kun syv år gammel, men jeg tror, at han bliver en fantastisk far og vil klare sig godt i livet. Han vil kunne se udover sin egen næsetip. Jeg prøver at lære ham, at han skal bruge sit overskud til at gøre noget godt for andre, der ikke har så meget overskud. Jeg tager ham med til demonstrationer, og vi har samlet ind til Red Barnet i år. Jeg forklarer ham, at det kan vi gøre, fordi vi har så stort et overskud selv.



**Asim Latif**

Shefbaba i foreningen 'Baba'
- Fordi far er vigtig'

- En etnisk minoritetsfar har præcis den samme betydning for sine børns trivsel og udvikling senere i livet, som en etnisk dansk far har - hverken mere eller mindre. Vi ved fra forskning i dag, at børn, som har en deltagende far, i højere grad kommer igennem en uddannelse. At de i mindre grad havner i negative fællesskaber, for eksempel radikaliserer og kriminalitet. Og at de trives bedre fysisk og psykisk.

- I vores forening Baba arbejder vi med at styrke fædrenes mulighed for at deltage i deres børns liv, netop fordi det er så fundamentalt for deres succes senere i livet. Vi arbejder med at styrke deres tillid til egne evner som far, give dem ny viden om børns behov og rum til at tale fortroligt med andre fædre om det, de synes, er svært i faderrollen. Vi prøver altså at få fædrenes ressourcer mere i spil, blandt andet ved at bringe dem i kontakt med og inddrage lokale aktører i børnenes liv, eksempelvis institution, skole, i arbejdet med fædrene.

**Güneri Dogru**

Socialrådgiver og faglig
koordinator på "Projekt
Tingbjerg Job & Familie",
Københavns Kommune

- Først vil jeg udfordre spørgsmålet ved at sige, at jeg selv har en anden etnisk baggrund end dansk og er far til to børn. Jeg kan ikke se forskel på min rolle i forhold til mine børns trivsel og udvikling og så andre fædre i Danmark.

- Jeg mener også, at fædres betydning for og påvirkning af børnenes trivsel og udvikling afhænger af mange socio-økonomiske faktorer i familierne, for eksempel uddannelsesniveau, tilknytning til arbejdsmarkedet, om det er 1., 2. eller 3. generations indvandrere eller flygtninge, om der er psykiske diagnoser og så videre. Derfor kan man ikke generalisere om fædrenes rolle i disse familier.

- Når det er sagt, ser jeg ofte, at mødre står for opdragelsen af barnet, fordi fædrene er fraværende og derfor ikke kan støtte op om børnenes udvikling og trivsel på samme måde som moren. Fædrene har ofte en kortere skolegang, sporadisk tilknytning til arbejdsmarkedet, mange er ufaglærte, arbejder typisk aften og nat, og relativt mange har en psykisk diagnose. Jeg har derfor svært ved at generalisere om, hvorvidt deres udfordringer alene skyldes familiens etnicitet. ♦



Tre eksperter med kendskab til **faderrollen** og **kønsroller** i både etnisk danske og etniske minoritetsfamilier giver deres bud på, hvilken rolle især faderen spiller for **børnenes trivsel** og muligheder for at klare sig godt i livet.

Af Tina Juul Rasmussen

**Svend Aage Madsen**

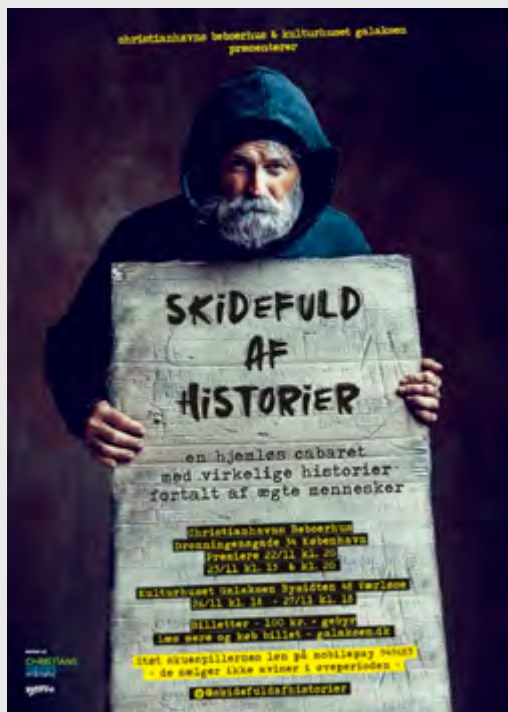
Psykolog, specialist i psykoterapi,
ph.d. og forskningsleder,
Rigshospitalet

- I gamle dage troede man, at et lille barn kun kunne have én tilknytningsperson, som så typisk var moren. I dag ved vi fra forskningen, at barnet knytter sig til den, der tager sig af det og ikke har nogen kønsforestillinger. Så nu, hvor fædre generelt er meget mere engageret i familielivet og tilbringer dobbelt så meget tid sammen med deres børn som for bare 10 til 20 år siden, får børnene en kæmpe chance for at knytte sig lige så meget til faren som til moren.

- Far trøster også, når barnet er ked af det. Far skifter ble, henter og bringer i institution, køber nye sandaler og kigger på orme i haven. Han er en del af barnets dagliv og har derfor lige så stor betydning for, hvordan barnet klarer sig i livet, som mor har.

- Så den udvikling, Aydin Soei beskriver i sin bog 'Fædre', har vi også set hos danske fædre over de seneste generationer. Da jeg blev født for 70 år siden, tænkte ingen, at fædre skulle være til stede ved deres børns fødsel, mens tal fra slutningen af 1990'erne viste, at nu var 95 procent af alle fædre med til fødslen. Så faderrollen har gennemlevet en kæmpe revolution.

Teater



Det hjemløse liv

Vi møder dem i gadebilledet i de fleste byer, men det er ikke så ofte, at vi hører de hjemløse fortælle om deres liv, og hvorfor de har at levet en del af deres liv på gaden – og undervejs ofte har mistet deres relation til familien. I teaterprojektet 'Skidefuld af historier' fortæller nuværende og tidligere hjemløse og Hus Forbi-sælgere deres personlige historier i en professionelt opsat forestilling.

De syv optrædende fortæller om et liv præget af hjemløshed, arbejdsløshed og pengeknaphed, men også en tilværelse med meningsfulde fællesskaber, broderskab og et livligt liv på gaden. Deltagerne i teaterprojektet har ikke alle erfaring med hverken teater, sang, dans eller musik. Men professionelle instruktører sætter rammerne, og forestillingen er baseret på deltagerne egne historier.

'Skidefuld af historier' er skabt i et samarbejde mellem Christianshavns Beboerhus og Galaksem med støtte fra Christianshavns Lokaludvalg og finansieres desuden via crowdfunding. Varighed: Ca. 60 min. Læs mere og tjek spillesteder og tid på www.facebook.com/skidefuldafhistorier/

Dokumentar



Anbragt bag tremmer

af Sarah Golczyk og Jais Nørgaard
Varighed: 27 min.
Lyt med på dr.dk/radio/p1

Radiofortælling



Far har været i krig
af Anders Aamund
Varighed: 27 min.
Lyt med på dr.dk/radio/p1

Dokumentar



Når mor eller far er psykisk syg
Varighed: 43 min.
Se eller gense på dr.dk/drtv/dokumentar

Podcast



Frafald fra ungdomsuddannelserne

af Lotte Andersen og Maja Haack, Velfærdsprofeten, Københavns Professionshøjskole
Varighed: 33 min.
Lyt med på alumne.kp.dk/podcast

Behandling eller straf?

17-årige Julie er psykisk syg. Hun er anbragt på en sikret institution i en såkaldt "social anbringelse", hvor der er høje hegn, lås på alle døre, videoovervågning og aflåste vinduer med tremmer for. Den type institution er beregnet til ungdomskriminelle. Julie er ikke kriminel – men er en del af en statistik, hvor børn og unge, der er psykisk syge eller har sociale problemer, i stigende grad bliver anbragt bag lås og slå.

Konsekvenser af krig

I Danmark har vi sparsom viden om, hvordan børn af veteraner med psykiske krigsskader generelt har det. Men Anne på 11, Amalie på 15 og Peter på 17 ved det. De kan fortælle, hvordan det er at leve med en far, der kommer hjem fra krigen med posttraumatisk stresssyndrom. Selv om det efterhånden er mange år siden, deres fædre kom hjem fra krig, mærker de dagligt konsekvenserne.

Udsat barndom

Med en ny dokumentarserie sætter DR fokus på børn, som lever og bor sammen med deres psykisk syge forældre. Sådan er det for mere end 300.000 børn i Danmark. Men hvordan er det at vokse op med en far eller en mor, som er psykisk syg? Vi følger Sally, Marie og Maria og deres familier, når de med hjælp fra psykiatrien i Aalborg forsøger at få hverdagen til at hænge bedre sammen.

Fællesskabet

Det er 20 procent af en årgang, som syv år efter en 9. klasse hverken har opnået studie- eller erhvervskompetencer. Men hvordan fastholder vi de udsatte unge på ungdomsuddannelserne? Det spørger værterne forskellige eksperter om – blandt andre forfatter og maskinmester Ahmad Mahmoud, som pointerer, at det kræver, at forældrene bakker op om barnets valg af uddannelse og de studerendes fællesskab.



"Måske bliver det lidt for hurtigt hverdag"

Jane Bosse Slot
er socialrådgiver i
Jobcenter Horsens.

Fortalt til Susan Paulsen
Foto: Palle Peter Skov

JEG OPLEVER, at vi bliver lidt forblændede af, hvor vanvittigt dygtige vores nyuddannede kolleger er. Indimellem tror jeg, at vi glemmer, at vi skal gribe dem undervejs. Min mand er også socialrådgiver, og jeg kommer tit hjem og fortæller, at nogle af de unge piger, vi får ansat her på jobcenteret, er superdygtige. De sætter sig lynhurtigt ind i området, procedurer, retningslinjer og it-systemer. De er meget ambitiøse og målrettede.

Vi tager godt imod vores nyuddannede, men måske bliver det lidt for hurtigt hverdag... Jeg har lagt mærke til, at vi behandler vores nyuddannede kollega som en af os. Hun er så dygtig, så vi glemmer, at hun er ny og får hende parkeret med en sagsstamme. Fordi de er så dygtige, så kan man godt overse deres behov.

Jeg tænker på mig selv, da jeg for over 20 år siden kom ud som nyuddannet socialrådgiver,

hvor jeg famlede mig frem og var usikker og ikke altid følte mig klar til de krævende og komplicerede opgaver

For nylig spurgte jeg vores nyuddannede kollega, hvordan hun egentlig havde det. Og hun fortæller, at hun efter de komplicerede samtaler føler et behov for at sparre: "Der dukker mange tanker op. Har jeg overset noget? Borgerne skal ikke bare ud at søge et arbejde, der er mange andre ting på spil. Jeg vil ikke forstyrre en kollega, og så finder jeg jo en løsning. Men i de mest vanskelige sager kunne jeg ønske, at vi var to på sagen."

Vi skal trods de unges selvsikkerhed turde at spørge ind til deres oplevelser og ikke tro, at de er selvkørende. Vi skal tage os tid til at sparre med dem om sagerne – så de lander trygt i vores fag. ♦

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)
Snorregade 15, Boks 220
0900 København C
Tlf: 70 13 13 12

PENSIONS KASSEN

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

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

KALENDER

Tilmeld dig og læs mere om arrangementerne – og se flere – på socialraadgiverne.dk/kalender.
Til og med januar 2021, og måske længere, bliver medlemsmøder holdt online via Zoom eller som webinarer,
hvor de tilmeldte får sendt et link.

NOVEMBER

20.-21. november
Repræsentantskabsmøde 2020.

23. november, DS Region Øst
Online-fagforeningsspørgetime
for nyere uddannede: Spørg om
løn, ansættelse og andre forhold
på din arbejdsplads.

24. november, København
Møde for TR i Kriminalforsorgen.

25. november, DS Region Nord
Online-fagforeningsspørgetime
for nyere uddannede: Spørg om
løn, ansættelse og andre forhold
på din arbejdsplads.

25. november, DS Region Nord
Online-kursus for nye
TR-suppleanter.

30. november, online
Sæt turbo på din livsglæde –
Faggruppen Handicap holder
webinar med Marie Holm
Laursen.

30. november, online
Faggruppen Handicap holder
møde om kompleksitet og han-
dicapforståelser i arbejdet med
familier med børn med funktions-
nedsættelse.

1. december, København
Seniorer spiser frokost på Restau-
rant Karla kl. 12.

22. januar, online
Webinar for TR om de kommu-
nale og regionale kompetence-
fonde.

22.-24. februar, Vejle
TR-grunduddannelse hold 2102.

9.-10. marts, Vejle
AMiR-uddannelse: Styrk din
handlekraft som arbejdsmiljøre-
præsentant.

24.-26. marts, Vejle
TR-grunduddannelse hold 2103.

15.-16. april, Vejle
FTR-seminar 2021.

Leading from one step behind

Et-årig uddannelse

LØSNINGSFOKUSERET SAMTALE

Næste hold
Århus d. 13.1. 2021
København d. 20.1. 2021

SOLUTION

Solution • Pile Allé 6 • 2840 Holte • Tlf. 23 83 75 57
solution@solutionfocus.dk • www.solutionfocus.dk

LØSNINGSFOKUSERET TERAPEUT & UDDANNELSE

Bliv Professionel Coach og Stresscoach

Nuuk og Aarhus



Få effektive værktøjer til at coache professionelt

- Opnå personlig power og faglig udvikling
- Lær at kommunikere effektivt
- Styrk din motivation og din handlekraft
- Motiver andre til at tage ansvar
- Bryd uhensigtsmæssige vaner og mønstre
- Sæt fokus på vigtige fremtidige mål og nå dem
- Reducer og håndter stress hos dig selv og andre
- Få værktøjer til at ændre stressmønstre
- Bliv tilfreds med din egen indsats
- Genfind og styrk ressourcer og potentialer
- Lær at handle ud fra dine værdier



Jytte Dalgaard
Coach Focus

Uddannelsesstart:

Nuuk 02.02.21
17.08.21
01.02.22

Århus: 11.01.21
06.09.21
10.01.22



Bestil materiale / tilmeld dig

tlf. 26817500 • mail@coachfocus.dk

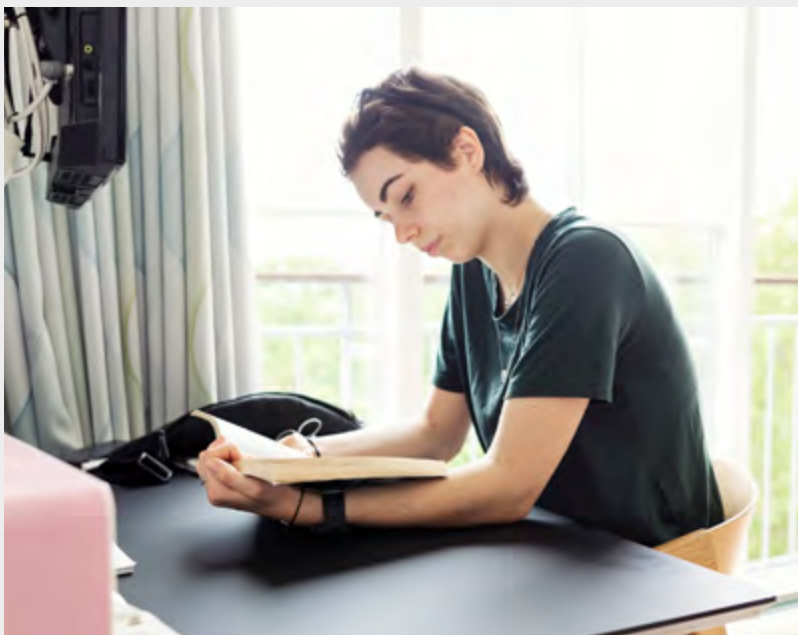
Ny Fjordbo

Rehabiliterende botilbud med mulighed for STU

Ny Fjordbo er et botilbud til unge med en erhvervet hjerneskade, og et ophold bygger på et neuropsykologisk grundlag, med specialiseret neuro- og tværfaglig viden. Vi arbejder i et rehabiliterende miljø med henblik på at minimere de negative konsekvenser af hjerneskaden og gøre den unge i stand til at opnå så selvstændigt og livstilfredsstillende en tilværelse som muligt.

Alle forløb tilrettelægges i et sammenhængende tværfagligt terapeutisk miljø bestående af neuropsykologer, psykomotorisk terapeut, neuropædagoger, fysioterapeuter, ergoterapeuter, sygeplejersker, lærere og talepædagoger. Der er ligeledes tilknyttet speciallæge, psykiater, diætist og neuro-optometrist.

Ophold på Ny Fjordbo bliver altid individuelt tilrettelagt med udgangspunkt i den enkeltes ønsker, mål, ressourcer og begrænsninger. Desuden lægger vi vægt på tæt samarbejde med visiterende myndighed i forhold til, hvordan det går den unge, og om der er udvikling i forhold til de opsatte målsætninger. Vi vægter et tæt samarbejde med den unges familie og venner, både i den daglige dialog men også ved særlige arrangementer.



Vejlefjord Rehabilitering

Ny Fjordbo

7682 3333
visitationen@vejlefjord.dk

Sanatorievej 27b,
7140 Stouby
www.vejlefjord.dk