

**Hvilket af følgende steder er du ansat?**

	Respondenter	Procent
Kommune	857	81,6%
Region	59	5,6%
Stat	60	5,7%
Privat virksomhed	57	5,4%
Selvstændig	3	0,3%
Andet	14	1,3%
I alt	1.050	100,0%

**Hvilken kommune er du ansat i?**

	Respondenter	Procent
Aabenraa	1	0,1%
Aalborg	42	4,9%
Albertslund	3	0,4%
Allerød	2	0,2%
Assens	11	1,3%
Ballerup	3	0,4%
Billund	2	0,2%
Bornholm	11	1,3%
Brøndby	9	1,1%
Brønderslev-Dronninglund	0	0,0%
Dragør	0	0,0%
Egedal	3	0,4%
Esbjerg	29	3,4%
Faaborg-Midtfyn	3	0,4%
Fanø	0	0,0%
Favrskov	4	0,5%
Faxe	8	0,9%
Fredensborg	5	0,6%
Fredericia	11	1,3%
Frederiksberg	9	1,1%
Frederikshavn	8	0,9%
Frederikssund	3	0,4%
Frederiksværk-Hundested	5	0,6%
Furesø	3	0,4%
Gentofte	10	1,2%
Gladsaxe	17	2,0%
Glostrup	2	0,2%
Greve	1	0,1%
Gribskov	0	0,0%
Guldborgsund	4	0,5%
Haderslev	15	1,8%
Hedensted	3	0,4%
Helsingør	2	0,2%
Herlev	4	0,5%
Herning	10	1,2%
Hillerød	1	0,1%
Hjørring	5	0,6%
Holbæk	12	1,4%
Holstebro	5	0,6%

Horsens	8	0,9%
Hvidovre	5	0,6%
Høje-Taastrup	10	1,2%
Hørsholm	0	0,0%
Ikast-Brande	3	0,4%
Ishøj	0	0,0%
Jammerbugt	11	1,3%
Kalundborg	1	0,1%
Kerteminde	1	0,1%
Kolding	15	1,8%
København	96	11,3%
Køge	3	0,4%
Langeland	4	0,5%
Lejre	1	0,1%
Lemvig	1	0,1%
Lolland	2	0,2%
Lyngby-Taarbæk	5	0,6%
Læsø	0	0,0%
Mariagerfjord	1	0,1%
Middelfart	10	1,2%
Morsø	1	0,1%
Norddjurs	0	0,0%
Nordfyn	1	0,1%
Nyborg	4	0,5%
Næstved	17	2,0%
Odder	0	0,0%
Odense	32	3,8%
Odsherred	3	0,4%
Randers	16	1,9%
Rebild	2	0,2%
Ringkøbing-Skjern	2	0,2%
Ringsted	3	0,4%
Roskilde	7	0,8%
Rudersdal	2	0,2%
Rødovre	2	0,2%
Samsø	0	0,0%
Silkeborg	7	0,8%
Skanderborg	7	0,8%
Skive	3	0,4%
Slagelse	10	1,2%
Solrød	0	0,0%
Sorø	2	0,2%
Stevns	3	0,4%
Struer	0	0,0%
Svendborg	7	0,8%
Syddjurs	4	0,5%
Sønderborg	5	0,6%
Thisted	4	0,5%
Tønder	18	2,1%
Tårnby	4	0,5%
Vallensbæk	0	0,0%
Varde	3	0,4%
Vejen	3	0,4%

Vejle	8	0,9%
Vesthimmerland	2	0,2%
Viborg	9	1,1%
Vordingborg	9	1,1%
Ærø	0	0,0%
Århus	206	24,3%
I alt	849	100,0%

### Hvilken region?

	Respondenter	Procent
Region Hovedstaden	22	37,3%
Region Sjælland	8	13,6%
Region Syddanmark	12	20,3%
Region Midtjylland	9	15,3%
Region Nordjylland	8	13,6%
I alt	59	100,0%

### Hvilket område er du som socialrådgiver beskæftiget indenfor?

	Respondenter	Procent
Beskæftigelsesområdet, forvaltning (kontanthjælp, revalidering, sygedagpenge, Integration)	301	28,7%
Beskæftigelsesområdet, foranstaltninger (reva-centre, aktiverings/integrationsprojekter)	59	5,6%
Børne-familieområdet, forvaltning (myndighedsudøvelse, specialkonsulenter)	257	24,5%
Børne-familieområdet, foranstaltninger (institutioner, projekter, hjemme-hos, børnepsykiatri, familiepleje)	85	8,1%
Handicap- og ældreområdet, forvaltning eller foranstaltninger (myndighedsudøvelse, specialkonsulenter, institutioner, projekter)	76	7,2%
Sundhedsområdet (sygehuse, sundhedscentre, psykiatri, distriktspsykiatri)	55	5,2%
Udsatte grupper (hjemløse, misbrugere, alkoholbehandling, krise/asyllcentre, Kriminalforsorg)	155	14,8%
Undervisningsområdet (sociale højskoler, SoSu-skoler m.v.)	8	0,8%
Rådgivning i øvrigt (foreninger og interesseorganisationer, beboerrådgivning, pensionskasser, studenterrådgivning, forsvaret, private virksomheder, formidlingscentre m.v.)	47	4,5%
Ved ikke	6	0,6%
I alt	1.049	100,0%

### Er der en eller flere af disse faktorer, der stresser dig i dit arbejde? (gerne flere svar)

	Respondenter	Procent
Krav om dokumentation	653	66,0%
Problemer med klienter	156	15,8%
Økonomien i kommunen	465	47,0%
Risiko for vold og trusler	120	12,1%
Mangel på opdatering og ny viden	287	29,0%
Dårlig ledelse eller mangel på støtte fra denne	392	39,6%

Meget overarbejde	219	22,1%
Problemer med it systemer	392	39,6%
Konstante lovændringer	230	23,2%
Problemer med fastholdelse og rekruttering af medarbejdere	298	30,1%
Andet - hvad?	223	22,5%
I alt	990	100,0%

Er der en eller flere af disse faktorer, der stresser dig i dit arbejde? (gerne flere svar) - Andet - hvad?

stor sagsmængde

overholde tidsfrister, sagsantallet

Samarbejde med andre afdelinger i kommunen samt administrative opgaver (dobbel journalføring og meningsløst papirarbejde)

svært at rekruttere nye kollegaer, hvis en stopper.

for stor sagsstamme og arbejdsbyrde

Krav om indtjening i forhold til service.

mange spændende opgaver der er svære at nå

fysiske rammer (5 rådgivere på 1 kontor)

Antallet af sager er for højt hvilket stresser ift. at nå opfølgninger mm. rettidigt

Kollegaer der må sygemelde sig pga ovenstående. Ingen sekretærer - teamsene må selv klare at organisere sig ud af at passe telefon mv. for den/de sygemeldte.

deadlines ("røde tal")

Manglende ressourcer/for stort sagstal.

dårlig økonomi i regionen samt topstyret organisation

Alt for mange opgaver

At arbejdsprocedurer ofte ændres

mange sager

samarbejdet med kommunerne er tung/langsommeligt

Besværlige sagsgange

de dårlige arbejdsvilkår for kolleger i kommunerne, der giver laaange ventetider for borgerne, og så synes jeg - set fra en anden vinkel, at det er grotesk, at kommunerne "kommer godt fra" ikke at overholde de mange regler folkettinget laver lovgivning om. Det betyder ofte at forsørgelsesydelsen tages fra den enkelte borger.

dårlig løn

Jeg har kun været 14 dage på mit nye job.

For lidt tid til at udføre arbejdet

for mange opgaver

Den dårlige økonomi medfører prioritering af omkostninger og tid fremfor fagligt funderede, valide og holdbare forløb og vurderinger. De hurtige og billige løsninger betyder som oftest at borgerens situation ikke afklares endeligt, men derimod kompliceres yderligere og på den lange bane bliver det væsentligt mere omkostningstungt end, hvis man iværksatte den tilstrækkelige indsats fra starten. Hertil kommer en som oftest forringet livskvalitet hos borgeren!

Manglende erfaring/kompetencer på arbejdspladsen

Nej

Omfanget af lovgivningsmæssige krav for iværksættelse af alle typer foranstaltninger - hvor der i 99% af tilfældene er mere eller mindre fuld enighed og forståelse (samtykke) mellem børn/unge, forældre, socialforvaltning og samarbejdspartnere (skoler, daginstitutioner etc.)

Besparelser i kommunerne og for hurtigt et tempo

At bruge tiden på aldeles uvæsentlige ting - kæmpebureaukrati, papirer for papirenes skyld - i stedet for at bruge tiden

sammen med familierne.

For mange sager

Store mængder skriftlig arbejde samt klientgennemløb

Manglende faglig indsigt fra ledelsen primært ifht. socialrådgivernes opgaver og hverdag i Jobcentret

klienters dårlige økonomi-starthjælp

udfordringer i samarbejdet med interne og eksterne samarbejdspartnere (som kan mangle faglig viden eller være presset, og derfor er afvisende)

pres fra samarbejdspartnere

mange nye tiltag skal i søen (med mig som ansvarlig), næsten samtidig og på relativ kort tid.

Kvantitative krav om dukumentation (to underskrifter på mere eller mindre alle breve der bliver sendt ud af huset, Ressourceprofiler skal gennemlæses af Faglig Koordinator inden de fremsendes til borger) Det tager tid og breve/ressourceprofiler kommer ikke rettidigt frem,

Dårlig løn

ny ansat vikar. Mange nye ting at sætte mig ind i.

Arbejdspres

tunge lovfastlagte ressourcekrævende arbejdsredskaber

Manglende anerkendelse af faglighed

stort sagspres

omstruktureringer i alle systemer

dårlig ledelse gælder ikke min nærmeste leder, men det øverste niveau, hvor der mangler visioner og sammenhæng mht. den tværfaglige indsats. Desuden ingen opfølgning og kontinuitet i diverse indsatsområder.

Lov krav og tidsfrister samlignet med de resourcer der er afsat.

ingen stress

Bureaukrati - langsommelighed

konstante strukturændringer

for stort sagspres - for få medarbejdere

omstruktureringer, fusioner, djøf'ernes projektiver, umulige tidsfrister

bureaukrati, intern struktur, krav om og overvågning af rettidighed

arbejds miljø

samarbejde med kommunerne

altid at føle at man skal gå på kompromi med sin faglighed

højt sagstal i forhold til krav om dokumentation og krav fra loven

sags antal

Manglende opbakning fra det politiske niveau, internt bureaukrati m.v.

omstruktureringer

manglende fælles værdisæt ift bla målgruppe, metodevalg o.lign

mangel af retningslinier ift. arbejdsgange

højt sagstal

For stor sagsmængde

Negative kolleger og for mange sager i forhold til ressourcer/tid

manglende respons fra og besværlig kontakt til myndighedsudøvere

Der er ikke noget der stresser mig i mit arbejde. At have travlt er for mig ikke at være stresset!

Det er meget tunge sager jeg arbejder med. Deres problemstillinger og deres magtesløshed kan være stressende til tider.

altid at være bagefter samt omstruktureringer. konstante nye administrative krav at sætte sig ind i samt udmeldte

besparelser på området

Langsom sagsbehandling fra kommunen vedr. vores borgere.

at der skal skrives - notatpligt - ikke hjælp til administration, brevskrivning, telefon, skal lave store undersøgelser § 50 uden opbågning til at kunne få lov til at reflektere og vurdere de oplysninger som skal beskrives - endvidere at der er en der efterfølgende tager beslutning om dette nu kan lade sig gøre/ altså underkenderkendelse af den faglige indstilling, denne kan være for et barn med store alvorlige problemer f.eks ikke anbringe / alternativ hjælp der ikke dækker behovet hos barnet

for højt sagstal

For meget af alt

manglende helhedssyn og koordination i de forskellige afdelinger i forvaltningen familier er i berøring med

manglende struktur/mangel på kompetenceplaner

Konstant stor arbejdsbyrde

dårlig intern organisering

sagsmængden er for stor

problemer med at være professionel - har taget kødgryderne med på arbejde!

Sygemeldte kollegaer

alt for højt sagsantal

stort sagsantal

manglende personale ressourcer

For mange sager

stor sagsmængde

Dårligt arbejdsmiljø pga. sammenlægning og ledelsens manglende evne til at tage ansvar ift. konflikter og anerkendelse

psykisk dårligt arbejdsmiljø

ikke tid til faglig udvikling, tvetydig kommunikation fra ledelse. Mangler generelt opfølgning på forskellige igangsatte projekter/initiativer

Jeg blev færdiguddannet som socialrådgiver i januar 2009 og jeg føler allerede, at jeg er bagud med mit arbejde, fordi der er mangel på tid i forhold til den arbejdsbyrde der er ved hver borger. Kan ikke nå mit arbejde på 37 timer.

Privat virksomhed er underlagt kommunale sagsbehandlers ofte manglende tid og overskud til at behandle vores henvendelser samt at det også er disse der bestemmer om vi har arbejde.

Dårlig politisk ledelse og for meget top styring

konstant arbejdspress

Overvældende arbejdsbyrde pga. komm. ansatte soc. rdg. dårlige forhold

usikkerhed om ar.pladsens stresspolitik

øget tid på transport efter komm. sammenlægning geografisk fordobling af distrikt uden tilførsel af mere personale

sagsmængde, mangel på foranstaltningmuligheder (internt i kommunen)

Stort borgerantal

Familierådgivernes altfor store arbejdspress kan virke stressende da de er nærmeste samarbejdspartnere

Refusionsreglerne

Samarbejdspartnere

Mangel på tid, må ofte gå på kompromis m. egen faglighed

Alt alt for mange sager/børn i sagsstammen

intet

ikke noget der direkte stresser, men der kunne godt være bedre mulighed for efteruddannelse og økonomien generelt på området burde prioriteres mere

Alt for højt sagstal

alene omproiektet

dårligt arbejdsklima

Manglende økonomisk kompetence, for mange sager, manglende supervision

sagsantallet på mere end 300 aktive sager

for mange sager

projektansættelse

For højt sagsantal i forhold til hvor psykisk belastende arbejdet er - udsatte børn!

Alt alt for stort sagsantal

fagligt inkompetente kolleger

sagsmængden

Sagsbehandler skift samt pres på os for at de kan overholde frister

Konstante ændringer i arbejdsgangene

For stort arbejdspress

for mange sager gør at det ikke er muligt at gøre arbejdet grundigt nok så det bliver tilfredsstillende for borgeren og for mig som fagperson

For mange sager

mængden af skriftlighed og oplevelse af dobbeltarbejde

mangel på ressourcer

dårlig samarbejde med kommunerne

Den mængde af tid man bruger på koordinering internt i kommunen og det besvær der følger med, fordi en samlet indsats kræver at 3-5 sagsbehandlere hver skal hjem og åbne deres kasse. Det kræver faglig enighed som er det mindste af det, men hertil kommer at man forsinkes fordi de andres mulighed for at iværksætte deres del af indsatsen kan være/er begrænset af økonomien i kommunen. Jeg er således ikke direkte, men inddirekte begrænset af økonomien.

opkvalificering udannelse

For lidt tid til fordybelse

Alt for stor arbejdsbyrde - For mange sager

Tværasektorielle samarbejde

Registrering af samtaler, opfølgning ect.

omorganisering, lokaleændringer

Den pågående proces indenfor det offentlige hvor faglighed må vige stadigt mere for økonomi. Samt en dobbelte kommunikation den overordnede ledelse " tvinges" ud i : på den ene side taler man ihærdigt om god personalepolitik og et godt psykisk arbejdsmiljø på den anden side bliver muligheden for at realisere dette stadigt dårligere. Hertil kommer udviklingen med stadigt mere bureaukrati, større og større stabe ( i højere og højere bemanded med kollega` er uden erfaring i den sociale praksis ) således at rekanten virker truet af at vælte, ider der samtidigt løbende skæres i bemanningen i det yderste led, hvor man samarbejder med borgerne. Måske hænger sætningen ikke helt sammen. Jeg har ikke fanget, hvorledes jeg kan se teksten i sin helhed, beklager .... Min sidste pointe er at DS`ere er så dårligt lønnede, at gabet til de øverste ledelseslag også bliver større og større. Virker meget lidt anerkendende.

kontrol, flere arbejdsområder, for meget arbejde

sagsantal - 41 familiesager ( 55 børnesager)

ikke tilstrækkeligt med relevante tilbud/foranstaltninger

Den kommunale struktur er helt gak..

for stort antal sager.

Vi er pålagt at rettidighed/opflg. er 1. prioritet og andre væsentlige opgaver må tilsidesættes/skubbes (ex. at få borgere videre i et afklaringsforløb) da kommunen ellers ikke får deres refusion.

Mangel på tid til opdatering og ny viden

manglende helhedssyn og koordination i de forskellige afdelinger i forvaltningen familier er i berøring med

kommunalreform er overhovede ikke på plads - virker heller ikke - besværliggør kontakt i kommuner - afdelinger arbejder ikke sammen - pt. har 7-8 sagsbehandlere - skifter øvrigt alt for tit sagsbehandlere - manglende tilbagesvar fra

kommuner - dagpengeloven er opstrammet til stor skade for psykiatriske pt., der er skrøbelige i forvejen, de opgiver simpelthen - mange vil skride i svinget på grund af det - under al kritik

Sagsmængde

Politisk defineret virkelighed

samarbejde med de kommunale sagsbehandlere

uklare snitflader

for få socialrådgivere til opgaven, derfor for lidt tid til patienterne.

Fattigdomsproblematikken for flygtninge indvandre - starthjælp og brøkpensioner

For stor sagsstamme

Dobbelt så mange sager pr. medarbejder end dansk Socialrådgiver forening anbefaler

en organisation præget af mistillid

Samarbejdspartnere

Manglende plads på arbejdspladsen

manglende servicedeklarationer -pejlemærker

TRÆGHED I DET KOMMUNALE SYSTEM

mængden...har for mange sager

dårlige pladsmæssige arbejdsforhold

Manglende tilbudssteder

for meget arbejde

mangel på respekt om vores faglighed fra politisk hold, resulterer bl.a. i en meget stram lovgivning, som ikke skaber et godt udgangspunkt for at skabe positiv forandring for borgerne. Manglende accept af at det tager lang tid at løse komplekse problemstillinger.

manglende struktur, målsætning og organisering i afdelingen,

samarbejde med øvrige faggrupper

KONTROL!!!

for mange sager

Mangel på ressourcer ift. antal borgere

Stressede kolleger / manglende arbejdsglæde blandt kolleger

dårlig psykiatri. Velfærdsamfundets forfald!

Dårlige arbejdsredskaber, fx telefoner, borde, stole

Dårlig kommunikation med Jobcentret

for stor arbejdsområde

organisationsproblemer og deraf ineffektivitet

problemer med jobcentre

dårligt samarbejde med Jobcenter og kommune generelt

Mange komplicerede sager

Manglende opbakning fra politikere

for mange sager til at udføre arbejdet tilfredsstillende for familierne specielt børnene

Sagstal (har 40 familier svarende til 70-80 børn)

dårligt arbejdsmiljø mellem kolleger

Stort antal klienter, meget administrativt arbejde

At kommunen har skrappe krav end lovgivningen i forhold til undersøgelsesperiode m.v.

får af vide at vi ikke kan flytte da Regionen ikke kan tage politisk beslutning før efter regionsvalget. Det stresser ift.



patienter, venteliste og forskning, som bliver besværliggjort

mange sager

for mange sager

Kontrol af ens arbejde

konstant omstrukturering af organisationen, samt manglende synlighed omkring ledelsens intentioner.

Interne retningslinjer i kommunen

skisma mellem handicap- og socialområdet

for stor arbejdsmængde

manglende fokus på kvalitet fra ledelse samt byråd

mange møder, uenighed med ledelsen om nødvendigheden af min deltagelse i alle.

uværdig, ulovlig og dårlig kommunal sagsbehandling

for lidt tid og for mange sager per medarbejder

manglende helhedssyn, hvem tager ansvar i klientens "sag"

jobkonsulentrollen/-funktionen

At refusionsregler styrer alt for meget

Om organiseringer der bliver gennemført ufuldstændigt, visionsløst og mangelfuldt. Samt oplevelsen af mangelfuld inddragelse af basisedarbejdere i de relevante og vigtige forandringsprocesser.

administrative byrde ifht socialt arbejde

Uansvarlig centralforvaltning

samarbejdsvanskeligheder internt i teamet på tværs af faggrupper

meget forbrug af tid på it systemer, for at ajourføre sager tager uforbeholdent meget tid i forhold til tidligere at lægge et modtaget brev i sagen og skrive et journalnotat

Krav om overholdelse af kontaktføreløb

lovgivningen umuliggør løsninger

Økonomien i staten!

høj arbejdsbyrde

pladsproblemer

for højt sagsantal

sssagsantallet er for højt, ledelsen er for gammeldags, tænker i regler i stedet for i hvad der tjener borgeren.

uro og støj på sengeafdelingen, støj og højlydt brok fra plejekolleger

deadlines

deadlines ift. opfølgning hver 3. md.

Umuligt spørgsmål for hvad mener I med stress? Jeg har relevant travlt og naturligvis er der problemer med klienterne og en vis risiko for uforudsete hændelser.

Jeg føler mig ikke stresset

Manglende mulighed for faglig service pga. overholdelse af regler

LEAN

Rettidig opfølgning, nedbringelse af sagstal for at nå arbejdet, børn eller egen sygdom uden afløsning, manglende aflastning ved deltagelse i uddannelse eller kurser m.v.

Lægekonsulent med dårligt menneskesyn og virker som prop i behandlingsforløbet

at man i forbindelse med kontrol af ens arbejde bliver bedt om at redegøre for, hvad man har gjort og hvorfor i gamle sager. Ligesom man selv skal kontrollere og godkende de eksterne/private leverandørers arbejde - dobbeltarbejde.

Alt for stor sagsmængde pr. rådgiver

Advis. At der ikke tages højde for fornuft, men kun til tidsfrister.

Ressourcerne matcher ikke opgavemængden

For højt sagstal

for få medarbejdere i forhold til arbejdsmængden

kommunernes håndtering af sager

opnåelse af rettidighed

alt for højt sagstal

For mange ssager pr. socialrådgiver.

Vores arbejde er meget præget af, at kommunerne er pressede, så vi konstant følge op på "sager" der bliver "glemt" sagsmængden

Manglende fokus på substansen i arbejdet fra ledelsen og det politiske etablissement

Idelige omstruktureringer og en meget vanskelig tilgængelig kommunal socialforvaltning (København)

Stor sagsmængde

arbejdsmængde

for mange sager for lidt tid.

At der nogen gange opstår akutte situationer der skal løses nu og her. Desuden kan arbejdet med udsatte grupper til tider være en belastning i sig selv, fordi det stiller store krav til ens egen faglighed og udvikling.

At refusion og dokumentation går forud for godt arbejde med borgeren

økonomien i foreningen-manglende respons fra bestyrelse ol.

mangler behandling og bolig til klienter

alt for mange sager

de datobestemte opfølgning/kontrol og kontrollens skyld

Sagspres

Det der presser mig mest som leverandør er - når jeg ikke kan komme i kontakt med sagsbehandleren i kommunen. Hvilket oftest er meget svært.

Stigende administrativ byrde og kontrol

Manglende visioner fra øverste ledelse

dårligt psykisk arbejdsklima

Samarbejde med andre aktører (BIF)

For stort sagsantal/arbejdspres

for stor arbejdsbyrde - alt for mange sager

for meget arbejde

mangel på juridisk konsulent på arbejdspladsen

omorganisering og usikkerhed ift. hvilke opgaver man kommer til at sidde med

Ansvar og arbejdsområde

krydspres mellem samarbejdspartners forventninger og realiteterne

For mange sager, kan ikke overholde loven

personalenedskæring

Ny organisering

for mange sager

For mange sager pr. medarbejder, hvilket gør at vi ikke kan nå opgaverne, end ikke de lovpligtige, hvis vi skal gøre vores arbejde ordentlig, dvs. hjælpe de personer, der har behov for støtte ifht. arbejde eller at komme i gang med uddannelse

Højt sagsantal

ændringer af procedurer

for mange sager

Manglende oplæring af nyansatte, samt for højt antal af sager.

de mange lovændringer - konstant

ledelsesmæssig/politisk (fejl)prioritering af opgaver

konstant omstrukturering

for mange sager

For mange sager, storrumskontorer (effektiviteten falder 10-20% !)

at opgaven slet ikke matches af indsatsmuligheden - alene politisk bestemt

uklarhed i opgaveløsning (projekt)

Alt for mange sager

mangel på juridisk bistand

Mistillid fra lovgivere

for mange sager

lang ventetid på undersøgelse af børn

for få ressourcer i form af socialrådgivere. For mange sager pr. rådgiver. For få handlemuligheder pga. kommunens økonomi/budget. dårlig kvalitet i arbejdet pga. for få ressourcer

antal sager

Krav om kommunale sagsbehandlers Ford-istiske opgaveløsning

Nogen gange lidt for mange opgaver på en gang, idet vi stort skal tage alt der bliver henvist

uoverskueligt lovkompleks

ufleksibel lovgivning - bureaukrati

Sagsbehandlere svære at få fat i

nej

Kan ikke nå at gøre mit arbejde godt nok

### Har du indenfor det seneste år haft perioder, hvor du har været bekymret for dit helbred på grund af stress på arbejdet?

	Respondenter	Procent
Ja	586	55,8%
Nej	417	39,7%
Ved ikke	47	4,5%
I alt	1.050	100,0%

### Hvordan har udviklingen været i arbejdspresset på din arbejdsplads i de seneste tre år?

	Respondenter	Procent
Arbejdspresset er øget	523	49,8%
Arbejdspresset er faldet	29	2,8%
Arbejdspresset er hverken øget eller faldet	111	10,6%
Ved ikke	11	1,0%
Kan ikke svare, da jeg ikke har været på arbejdspladsen i tre år	376	35,8%
I alt	1.050	100,0%

**Hvor stor en del af din arbejdstid bruger du på unødvendigt papirarbejde?**

	Respondenter	Procent
Jeg bruger ingen tid på unødvendigt papirarbejde	103	9,8%
1-5 procent	73	7,0%
6-10 procent	109	10,4%
11-15 procent	111	10,6%
16-20 procent	85	8,1%
21-25 procent	105	10,0%
26-30 procent	60	5,7%
31-35 procent	58	5,5%
36-40 procent	59	5,6%
41 procent eller derover	154	14,7%
Ved ikke	132	12,6%
I alt	1.049	100,0%

**Er du enig eller uenig i følgende udsagn: 'Unødvendigt papirarbejde stjæler af den tid, jeg skulle have brugt på klienterne'**

	Respondenter	Procent
Helt enig	516	49,3%
Enig	294	28,1%
Hverken enig eller uenig	116	11,1%
Uenig	69	6,6%
Helt uenig	37	3,5%
Ved ikke	15	1,4%
I alt	1.047	100,0%

**Hvor stor en del af din arbejdstid bruger du på direkte kontakt med dine klienter?**

	Respondenter	Procent
Jeg har ingen klienter	48	4,6%
0-10 procent	64	6,1%
11-20 procent	277	26,4%
21-30 procent	228	21,7%
31-40 procent	133	12,7%
41-50 procent	110	10,5%
51-60 procent	73	7,0%
61-70 procent	49	4,7%
71-80 procent	30	2,9%
81 procent eller derover	16	1,5%
Ved ikke	21	2,0%
I alt	1.049	100,0%

**Er du enig eller uenig i følgende udsagn: 'I min dagligdag bruger jeg for lidt tid på direkte kontakt til mine klienter'**

	Respondenter	Procent
Helt enig	371	37,0%
Enig	297	29,6%
Hverken enig eller uenig	148	14,8%

Uenig	129	12,9%
Helt uenig	47	4,7%
Ved ikke	10	1,0%
I alt	1.002	100,0%

### Arbejder du inden for kommunal forvaltning med myndighedsudøvelse?

	Respondenter	Procent
Ja	675	64,3%
Nej	370	35,2%
Ved ikke	5	0,5%
I alt	1.050	100,0%

### Angiv hvilken type sager, du sidder med?

	Respondenter	Procent
Sygedagpengesager	98	14,5%
Match 1-3	16	2,4%
Match 4-5	102	15,1%
Kontanthjælpssager	23	3,4%
Børne-Familiesager	212	31,5%
Børnehandicapsager	47	7,0%
Voksenhandicapsager	27	4,0%
Voksenpsykiatrisager	18	2,7%
Misbrugssager	31	4,6%
Anden sagstype, anfør hvilken	54	8,0%
Meget blandede sager	46	6,8%
Ved ikke	0	0,0%
I alt	674	100,0%

### Hvor mange enkeltsager har du lige nu ansvaret for?

	Respondenter	Procent
0-5	23	3,4%
6-10	6	0,9%
11-15	6	0,9%
16-20	13	1,9%
21-25	15	2,2%
26-30	22	3,3%
31-35	32	4,8%
36-40	50	7,5%
41-45	65	9,7%
46-50	54	8,1%
51-55	66	9,9%
56-60	41	6,1%
61-65	40	6,0%
66-70	22	3,3%
71-75	23	3,4%
76-80	36	5,4%
81 eller derover	123	18,4%
Ved ikke	33	4,9%

I alt 670 100,0%

### Hvor mange klienter dækker én af dine sager gennemsnitligt over?

	Respondenter	Procent
Ingen	11	1,6%
1	410	61,2%
2	70	10,4%
3	65	9,7%
4	37	5,5%
5 eller derover	10	1,5%
Ved ikke	67	10,0%
I alt	670	100,0%

### Er du enig eller uenig i følgende udsagn: 'Jeg er ved at drukne i sager'

	Respondenter	Procent
Helt enig	170	25,3%
Enig	196	29,2%
Hverken enig eller uenig	161	24,0%
Uenig	112	16,7%
Helt uenig	23	3,4%
Ved ikke	9	1,3%
I alt	671	100,0%

### Er du enig eller uenig i følgende udsagn: 'Alt for ofte må jeg gå på kompromis med fagligheden i mit arbejde'

	Respondenter	Procent
Helt enig	237	22,6%
Enig	318	30,3%
Hverken enig eller uenig	201	19,2%
Uenig	225	21,4%
Helt uenig	63	6,0%
Ved ikke	5	0,5%
I alt	1.049	100,0%

### Har du inden for de seneste tre år kunnet leve op til de retningslinjer, som loven udstikker for dit socialfaglige arbejde?

	Respondenter	Procent
Ja	335	32,0%
Nej	517	49,3%
Ved ikke	196	18,7%
I alt	1.048	100,0%

### Hvor ofte har du inden for de sidste tre år ikke kunnet leve op til de retningslinjer, som loven udstikker for dit socialfaglige arbejde?

	Respondenter	Procent
Årligt	24	4,7%
Månedligt	176	34,1%

Ugentligt	184	35,7%
Dagligt	88	17,1%
Ved ikke	44	8,5%
<hr/>		
I alt	516	100,0%

Eventuelt: Hvordan har du ikke kunnet leve op til de krav loven stiller til dit socialfaglige arbejde?

Rettidig opfølgning og dokumentation.

Statusudtalelser fra samarbejdspartere er udover vores kompetenceområde og der er tit uoverensstemmelser vedr. lovninng til forældre om merudgifter som er almindelige forbrugsgode samt tabt arbejdsfortjeneste som ikke kan beviliges på baggrund af forældrenes situation, selvom sygehuset anbefaler det.

Primært opfølgning af handleplaner.

Tilbud til tiden og registrering

Forvaltningslovens regler om Partshøring - § 19. Retssikkerhedslovens regler om hurtig sagsbehandling. - Overholdelse af sagsbehandlingsfrister. § 3 stk. 2

jeg synes at der har været alt for mange sager pr. person samt overholdelse af rettdighed. Denne stresser rigtig meget, da jeg arbejder med borgere, som er langt fra arbejdsmarkedet og de derfor ofte udebliver fra samtaler.

Når jeg læser lovgivningen eller får undervisning bliver jeg opmærksom på, yderligere lovkrav som jeg ikke opfylder. Det handler om lovgivningens kompleksitet.

I børnefamiliearbejdet skal der være udarbejdet en § 50 undersøgelse inden der kan iværksættes en foranstaltning og lavet en handplan. Hvis det har været åbenlyst hvad der skulle iværksættes og forældrene var enige har jeg iværksat en foranstaltning selv om der ikke var lavet en undersøgelse og der ikke var lavet en handleplan.

Jeg har ikke tid til at lave opfølgning i sagerne rettidigt. Det er også først nu, der er tid til at lave handleplaner i alle sagerne. + der er problemer med overhovedet at nå at læse lovene, hvis der sker ændringer.

ikke kunne overholde frister, ikke kunne gennemføre grundige social faglig undersøgelser, ikke taler nok med klienterne.

At der er udfærdiget § 50 us, + handleplan + samarbejdet/partshørt inden der sættes foranstaltning i værk. At få den løbende journalføring, med afgørelser o.a. ført

pga. tidspress var det ikke muligt at leve op til lovens bestemmelser. Det var da jeg var kommunalt ansat.

undersøgelser inden 4 mdr. inddragelse af borgeren

tidsfrister bliver ikke overholdt

Får stort set aldrig skrevet journaler, handleplaner mm. Opfølgning indenfor tidsrammen sker heller ikke indenfor lovens rammer.

Når ikke altid § 50 undersøgelse, journalisering samt underretning til Ankestyrelsen.

Det er ikke altid muligt at overholde tidsfrister for afholdelse af jobsamtaler. §§ er nogle steder skrevet i direkte modstrid med formålsætningen (feks. LAS § 74i. LAB § 73a er uklart formuleret ift om det er muligt at følge op digitalt, pr. brev eller telefonisk i lighed med KAP 7 i LAB. Igen og igen er vi i tvivl om hvordan en § dybest set skal fortolkes, fordi de er uklart formuleret. På fleksjobområdet er det nærmest som om man fra minsiteriet har glemt at en fleksjobberettiget kan modtage kontanthjælp. Opfølgningsreglerne er er uklart formuleret (og hvis opfølgningerne ikke laves til tiden, ikke skrives i journalen de steder som minsiteren vil have det skrevet, bliver det betragtet som en fejl og konsekvensen er at kommunen ikke får refusion fra staten. Sagt med andre ord - vi bliver detail styret ned til mindste detalje, men retningslinierne (loven) kan vi ikke altid støtte os 100 % til - det er forhold som stresser.

Manglende indberetninger til Servicestyrelsen, manglende handleplaner.

Jeg har ikke været i stand til at føre journal i den udstrækning som loven påkræver.

Udarbejde handleplaner. Eller hvis der er udarbejdet en handleplan, så efterleve de mål der er beskrevet og aftalt deri.

Manglende helhedssyn, ikke overholde rettidighed og dokumentationskrav, ikke overholde en nogenlunde rimelig sagsbehandlingstid ...

Advisbehandlinger, opfølgninger m.v.

Jeg arbejder som alkoholbehandler / alkoholkonsulent og har i spids perioder haft problemer med at kunne overholde behandlingsgarantien. Mit arbejde er siden kommunalreformen og især i dette forår blevet sådan forbedret med nedsat arbejds pres til følge, at behandlingsgarantien nu fint kan overholdes.

udfærdigelse af behandlingsplaner, udfyldelse og forholden sig til nye krav om dokumentation i øvrigt

Mangler tid til helheds betragtninger. Retssikkerhedslovens § 7a. Arbejder i privat virksomhed med arbejdsskadesager. Ikke tid til at drøfte sygedagpengeforløb - afklare fremtiden - kun tid til at se på erstatningsdelen. Her er der

rådgiveransvar- i øvrigt udøver vi ikke myndigheds opgaver for medlemmet.

Minus handleplaner m.v.

Jeg har haft svært ved at opfylde behandlingsgarantien på grund af for stort arbejdspress

Pga mange sager

Loven kræver at den sygemeldte skal indkalde til en samtale( Hvis kat 2) inderfor 2 mdr. Det kan stort set ikke lade sig gøre.

alt for meget nyt lovgivning. Utallige stramninger og mistænkeliggørelse overfor borgerne gør, at det der skulle være det faglige, altså rådgivningen bliver til dokumentation og diskussion om selv små ting, der alligevel tager forsørgelsen fra borgeren

For mange og for tunge sager.

alle aspekter ved funktionsevne metoden

Jeg har ikke kunnet overholde frister for opfølgningssamtalerne. Ligesom der under ferieafholdelse ikke er aflastning, så når man vender tilbage ligger alt der er modtaget i den periode og derved sker det ofte at arbejdsbelastningen inden og efter endt ferie er enorm.

Handleplaner er ikke blevet opfulgt til tiden og § 50 undersøgelser er ikke udarbejdet indefor 4 månedersfristen. Det er utilfredsstillende og dybt frustrerende, for det går i sidste ende udover borgernes retssikkerhed og kvaliteten af det socialfaglige arbejde og min personlige tilfredshed hermed.

§50 undersøgelse er lavet efter foranstaltningen er sat i værk. Det er ikke altid muligt at nå at efterleve kravet om dokumentation.

Nå at få afsluttet § 50 us indenfor 3 måneder.

Har pga. tidspres ikke fået aflagt plejefamilierne de lovpligtige tilsynsbesøg

Notatpligt, særskilte handleplaner for anbragte børns forældre, tilbud til anbragte børns forældre, indberetning af oplysninger til anden myndighed etc.

Tidsfristen for udarbejdelse af § 50 undersøgelser samt handleplaner

får ikke ydet råd og vejledning eller fulgt op på handleplaner. Journalen er meget kort.

Opfølgning, svarfrister på ansøgning

Jeg har ikke nået at få færdiggjort handleplanen inden for tidsfristen. Jeg har ikke altid nået opfølgningsmøde med barn, forældre og anbringelsessted til tiden.

Eksempelvis overholdelse af frister for handleplaner, nogle gange selve udarbejdelsen af handleplaner (i travle perioder bruger jeg hellere tiden på at sikre mig, at barnet har det godt, via samtaler og møder) end oran skrivebordet med en plan, som foranstaltningerne alligevel ikke bruger til noget. Tidligere diverse komplet rigide regler omkring bevillingen og udregningen af merudgiftsydelse og kompensation for tabt arbejdsfortjeneste (til forældre til fysisk/psykisk syge børn), som vi (gudsketakoglov!) har fået ansat en assistent til at varetage nu. Sagsbehandlingstiden på 14 dage er ofte meget svær at overholde.

At lave dybdegående §50-undersøgelser, brugbare handleplaner og tilstrækkelige samtaler med familien og børnene.

Ikke følge med i påkrævet opfølgningsskandance

Primært i fht. rettidighed i forbindelse med opfølgning på bl.a. fleksjob og jobsamtaler (kontaktforløb)

I forhold til det skriftlige arbejde, § 50 undersøgelser og handleplaner i forhold til visitationer til familiekonsulenter, aflastninger m.m. Derudover stresser det, at der ikke er mere tid til at følge op på sagerne og gøre et mere indgående stykke arbejde.

som ansat i en fagforening, går alt for meget tid med at "klage" over kommunernes påhidsomhed for ikke at skulle yde det loven forudsætter - pga økonomiske pres kommunerne er under.

- sagsbehandlingstiden overskrides - lavt fagligt niveau - manglende handling i sager

Opfølgning af sager. Lister der skal tjekkes.Journalføring.

Tidsfrister for opfølgning er ikke altid muligt at overholde. Der er mange forstyrrelser fra samarbejdsparter, ledelse både i forhold til sager men også i forhold til omstruktureringer, nye retningslinjer for arbejdet internt i kommunen. Der er mange ting der skal bruges tid og energi på som ikke direkte omhandler enkeltsager.

Blandt andet har det ikke været muligt at belyse sagen rettidigt, hvorfor det ikke har været muligt rettidigt at give besked om eventuelle fortsatte ret sygedagpengeudbetaling. Sagen modtages ikke rettidigt, hvorfor det ikke er muligt at følge rettidigt op første gang, og grundet stor sagsmængde, er det vanskeligt at nå opfølgningssamtalerne efterfølgende. Endvidere for mange sager til at kunne honorere kravene om lovmæssig kategorisering.

Lovændringer er ikke gennemarbejdet. Lovgivningen er ugennemskuelig og der skal arbejdes med flere lovgivninger på samme tid.



Overholde tidsfrister

Sagspres. Manglende styring. For mange 'bolde i luften' samtidig. Sagerne prioriterer sig selv.

Manglende rettidighed, manglende ressourceprofil ved forlængelser, manglende handlinger ifh til den generelle sagsbehandling.

Generelt mangelfuld vejledning samt manglende inddragelse af borgeren.

overholdelse af kontaktføreløb - udfærdigelse af jobplaner - opfølgning på sygemeldinger

Der udstikkes retningslinier på at refusionsområdet har første prioritet

Journalnotater

Retssikkerhedsloven

Vedr. § 50 undersøgelser, handleplaner/opfølgninger. Ville gerne kunne bruge mere tid på kontakt med familierne, men dette er ikke muligt. Nogle sager må også vente.

mangel på personlig kontakt, mangel på opfølgning, mangel på tid til administrativt arbejde samt jævnlig opdatering af faglig viden og lovstof

som leder skulle overtage/fordele sagsstammer fra fratrådte eller syge medarb.

Højt arbejdspress medfører uhensigtsmæssige prioriteringer - faglighed, refleksion, helhedssyn mv. nedprioriteres.

3 måneders kontaktsamtaler bliver ikke overholdt.

Retsikkerhedslovens § 2. Sagsbehandlingsfrister De refusionsafhængige opfølgninger bliver overholdt, hvilket gør at meget andet må vente.

journalsskrivning indberetning til ankestyrelsen andet administrativt arbejde

behandlingsgaranti har i en kort periode ikke kunne overholdes

Der er simpelthen ikke tid til at overholde frister, lave handleplaner og gå i dybden med § 50 undersøgelsen. Ligeledes er div. tilsyn svære at overholde.

Ikke kunne dokumentere tilstrækkelig, ikke inddrage forældre tilstrækkelig, ikke give den nødvendige råd og vejledning, ikke finde velegnet foranstaltning.

udarbejde sygeopfølgningsplaner.

Har ikke kunnet leve op til tidsfrister i fx. Behandlingsgarantien indenfor misbrugsbehandling, da vi ikke kan nå at afklare folk indenfor 14 dage fra henvendelsen og være påbegyndt behandlingen.

Har ikke tid til at indkalde alle rettidigt hver 3. måned. Har ikke tid til at skrive jobplaner. Har ikke tid til at aktivere folk rettidigt. Glemmer nogle gange at notere noget i journal jf. notatpligten pga. travlhed. Bliver nogle gange tvunget til at sende flere klienter i samme aktiveringstilbud uden at kunne nå at drøfte projektet med dem først, derved ingen medinddragelse.

Rettidighed er ofte et problem i forhold til konkret behandlingstid. Specielt indenfor sygedagpenge området har vi hver mdr. varighedsdato (ophør af sd) efter 52 uger. Der er ofte indimellem, at borgere ikke bliver hørt rettidigt og korrekt partshørt ift. ophør.

Jeg har ikke den tid til f.eks. at udarbejde ressourceprofiler, som dette rent faktisk tager. Ligeledes har jeg heller ikke den fornødne tid til at varetage det individuelle kontaktføreløb, som loven foreskriver.

der har ikke været samarbejde med kommunerne så en ung får den hjælp den unge har brug for - udover medicin eks.vis

Pga sagspresset overholdes notatpligt, handleplansopfølgning og undersøgelses tidsfrister ikke.

Der er krav om opfølgning min. 1 x årligt

Har ikke kunne nå at overholde tidsfrister/adviser

Rettigheden for opfølgningen er umulig at nå, under de vilkår arbejdsstedet har.

Give relevante tilbud

rettidige § 50 undersøgelser - En undersøgelse kan godt tage længere tid end 4 måneder. Rettidige handleplaner - mange gange bliver de først lavet efter foranstaltningen er opstartet - hvilket der kan være forskellige årsager til - heriblandt at få tid til at lave den, da der er mange andre ting i fokus for borgeren (familien) og sagsbehandleren i forbindelse med opstart af en foranstaltning, derudover at få borgeren (her forældre/barn/ung) til at møde op et handleplansmøde, andre gange laver man handleplanen, fordi den skal være i sagen, men familien er ligeglad og det er udbyderen af foranstaltningen også, hvorfor den kan komme til at virke ligegyldig. Dog vil jeg som sagsbehandler mene, at handleplanen er et nyttigt redskab i forbindelse opfølgning på en foranstaltning, idet den er retningsgivende i

vurderingen af om formålet med foranstaltningen er opnået. Opfølgninger på foranstaltninger sker ikke altid i overensstemmelse med loven, hvilket ikke altid hænger sammen med, at der ikke er tid til det, men nærmere at der bliver fulgt op på foranstaltningen, når det er nærliggende, hvilket nogle gange er mere end loven påpeger og andre gange mindre.

Der er stadig lovmæssige krav om dokumentation der halter i sagerne

Det er et misbrug af min socialfaglige viden og kompetencer.

rettighed, generel ordentlig sagsbehandling

På grund af arbejdspress har det f.eks. ikke været muligt til tilbyde alle mine borgere handleplan efter SEL § 141 Der er også eksempler på at det ikke har været muligt at tilbyde borgere støtteperson efter SEL § 199 selv om de er visiteret og godkendt til det pga. manglende ressourcer.

Advis og andre tidsfrister der ikke har kunnet overholdes grundet andre opgaver

Tidsfrister bevirker at man ikke altid kan overholde hvornår der skal afholdes samtale med klienterne. Det kan godt nogengange blive skubbet 1 eller 2 uger.

opfølgingsmøder er ikke blevet overholdt, tidsfrist for § 50 undersøgelser er ikke blevet overholdt, dokumentationsfristen på 8 uger er ikke blevet overholdt.

Som tidligere beskrevet, der skal bruges utrolig meget tid på skrivearbejde, der skal laves undersøgelser, det er relevant fordi det både er i barnet / familien og samfundets interesse, at det beskrives, hvilke problemer der er, dels for at iværksætte den rigtig hjælp, men også for de økonomiske interesser der er (skatten), men som for både politibetjente og for læger er det ikke det specifikke arbejde der udføres ved at man sidder og skriver det hele selv, der bør være hjælp til brev, til kvitteringer for modtagne underretninger, for journalnotater. Det er selvfølgelig mig der skal fagligt stå ind for, hvad der står, men selv indtastningen kunne der god være en anden der foretog - som var bedre uddannet til det. Der er endvidere ikke de økonomiske ressourcer til at dække de behov som børn og unge har - det gælder både for anbringelse men også for det forebyggende. Ressourceren til at arbejde med området er også for små. Hvis man skal udarbejde en socialfaglig undersøgelse og den skal beskrive de krav der er i lovgivningen fylder den ca. 25 - 30 sider i beskrivelsen, når vi tager skemaet fylder det ca. 7 sider, og det hele skal indtastes, hvert et bogstav samtidig bliver man forstyret af kollegaer, borgere og samarbejdspartnere, der lige skal tale om noget andet - der er ingen der tager højde for de ressourcer som det koster at blive revet ud af noget som faktisk er vigtigt. Det forstyrrelsen drejer sig om kan både være vigtigt og interessant. Vi er opdelt i distrikter og gruppe på 5 - 10 behandlere, og vores ledelse siger vi skal selv løse problemet med kollegaer, altså nogen der er lige så travlt og ophængt som en selv skal man bede om hjælp til at løse en problemstilling. Ja, det er rigtigt at man bedst kan tale med dem man kender, men så er det en voldsom paradoks.

jeg har ikke kunnet overholde fristerne for undersøgelser og handleplaner, samt div. opfølgninger.

Tidsfrister ift. journalføring, undersøgelser, handleplaner mm

Manglende overholdelse af tidsfrister

skriftlighed

De tidsfrister der udstukket for handling af sager.

For mange sager for lidt tid.

udarbejde ressourceprofiler i de tilfælde, hvor loven kræver det.

krav om personlig opfølgning krav om socialfagligt velfunderede overvejelser om muligheder jf. lovgivningen krav vedr. partshøring/samtykke

rettidig opfølgning rettidig ændring af forlængelsesgrundlag

Når der er alt det dokumentation der skal foretages så klienten bliver skubbet til side. Det sker når der er for meget papirarbejde- dokumentation.

grundet arbejdspress, mangel på medarbejdere, mangel på faglig sparring, manglende orientering ved nye lovændringer, dårlig oplæring,

rettidighed!

Indberetninger til Ankestyrelsen, opfølgning når der er iværksat foranstaltninger, opfølgning af handleplaner, udarbejdelse af § 50-undersøgelser og handleplaner, orientering om borgernes rettigheder.

Rettidig opfølgning i min tidligere job-funktion som sagsbehandler. Jeg har skiftet funktion for et år siden og er ikke længere myndighedsudøver.

Jeg er konstant bagefter med opfølgninger.

Fristen for afholdelse af samtaler kan ikke overholdes. Der er lang ventetid ift. behandling af sager.

I situationer hvor faglige vurderinger tages ud fra et økonomisk perspektiv for hvad der kan lade sig gøre.

Kan ikke nå at opfylde kravene til dokumentation, kontrol.

Rettidigheden kan ikke altid overholdes.

Opfølgning og revurdering af handleplaner efter servicelovens § 70

Jeg bryder ofte de fastsatte tidsrammer som er angivet i loven, f.eks. ifht. § 50 undersøgelse, give borgere aktindsigt, indkalde borgere til samtaler efter modtagelse af en underretning (er ikke lovgivet, men der går for lang tid!)

På grund af manglende tid, og derved for sent sagsbehandling af sager

I forbindelse med indførelsen af job centrene og reformen ifht. korrekt matching og rettidig opfølgning

Mangler at udarbejde § 50 us og handleplaner.

Det hænger ikke sammen med match 4 og 5 som er så dårlige at de har brug for anden hjælp end det der kan tilbydes ud fra loven.

Som ansat i Kriminalforsorgen har vi et særligt ansvar ift. det stigende antal behandlingsdømte. Det behandlende system, som henhører under både regionen og kommunerne er imidlertid mere end utilstrækkeligt gearret både fagligt personalemæssigt og økonomisk til, at det er muligt at varetage opgaverne som loven og dommen foreskriver os at gøre.

Får ikke altid lavet opfølgningerne rettidigt. Lever delvist op til kravene men kun med et minimum, da det er for tidskrævende at gøre et ordentligt stykke socialfagligt arbejde. Ofte afholdes opfølgninger der skulle have været personlige som telefoniske og der "snydes" i systemet med denne angivelse.

Manglende tid og for mange sager og krav om rettidighed.

Sagsbehandlingstiden trækker ud fordi der er for mange sager og for mange flaskehalse.

Jeg har brugt tid på udfyldelse af blanketter og databaser. Samtidig med indførelse af nye krav via lovgivning indenfor beskæftigelsen blev der indført nyt edb system. Det burde være borgeren med sociale problemer der blev hjulpet, men det var vigtigere at registreringen og dermed refusionskroner blev overholdt.

manglende registreringer, manglende overholdelse af kontaktsamtaler, manglende jobplaner, sygeopfølgingsplaner, tidsfrister i forhold til ansøgninger om f.eks. førtidspension

Ift. overholdelse af tidsfrister. Retssikkerhedsloven § 4 Manglenden hurtig sagsbehandling

manglende § 50 undersøgelser, manglende handleplaner, manglende børnesamtaler, ikke opfølgningssamtaler inden for lovens rammer, manglende indberetning til ankestyrelsen. For stor fokus på økonomien.

Har for mange sager, så der bliver for lidt tid til det socialfaglige arbejde, da registrering og kontrol tager al tiden.

Overholder ikke tidsfrister Udarbejdelse af § 50 undersøgelser mgl. Handleplaner eksisterer næsten ikke Børnesamtalen nås sjældent

Rettidig indkaldelse, tilbud om reva, pensionsvurdering og indstilling, ressourceprofiler o.s.v.....

Generelt foreskriver loven at de børn der har behov for det skal sikres korrekt og rettidig hjælp. Kommunens ressourcer - personalemæssigt såvel som økonomisk er ikke til at opfylde lovens ordlyd.

Der er 25 timers aktiveringskrav, som jeg ikke kan overholde. I mit tidligere job var det behandlingstiderne for sagerne der ikke kunne overholdes.

Manglende SEL § 50 undersøgelser, samt overholdelse af tidsfrist på 4 mrd. Manglende handleplaner samt opfølgning mv.

Når ikke at inddrage borgerne i tilstrækkelig omfang. De bliver ikke informeret ordenligt.

Det er nødvendigt at handle inden de formelle administrative krav er tilgodeset.

manglende opfølgning, manglende handleplaner, ikke ordentlig journalføring, helhedssynet er VÆK!

ikke tid nok til dialog med den enkelte borger.

udfærdigelse af skriftlige undersøgelser og handleplaner, opfølgning

Tidsmæssigt har det ikke været muligt at overholde de tidsfrister der er stillet fra lovgivningens side, pga for højt et sagstal og en stor arbejdsbyrde

Ikke muligt at nå lovpligtig opfølgning rettidigt. Ikke muligt at være i kontakt med borgeren ofte nok. Ikke muligt at være tilstrækkelig dydbørende i kontakten. Alt for ofte ikke tilstrækkelige tilbud pga kommunens økonomiske begrænsninger.

Har ikke tilstrækkelig tid til at opdatere mig i.f.t lovgivning, relevant litteratur om emnet jeg arbejder med. Der kan være elementer i sagsbehandlingen som jeg må gøre køb på grundet mangel på tid.

50 undersøgelser forsinket, mangelfulde handleplaner, manglende børnesamtaler, manglende indberetninger til ankestyrelsen

manglende opfølgning af bevillinger forlængelse af bevillinger uden sagsbehandling

tungt og ugennemsigtigt EDB-system medialogic WorkBase Jobcenter

-dokumentationskrav og partshøring. -når ikke de lovpligtige opfølgninger tidsmæssigt.

Jeg har ikke altid lavet § 50 undersøgelser eller handleplaner. Jeg får ikke altid lavet dem indenfor de 4 måneder. Jeg får ikke altid fulgt op til tiden

§ 6 notatpligt, dokumentationskrav, børnesamtalen, sagsbehandlingstid

Ikke tid nok til at nå hele vejen rundt, Det bliver tit hovedproblemmet som man har fokus på. Ikke helheden. Kan godt have flere sagsbehandlere igang, uden man snakke med dem.

Tidspresset, handleplaner, overholde tidsfrister for besvarelse på telefon opringninger, tidsfrist for tilsyn hos plejefamilier og opholdssteder. Dette p.g.a. manglene, eller syge kollegaer, så må jeg aflyse tilsynsbesøg, tværfaglige møder ude af huset, blive på forvaltningen og tage telefoner og kollegaens aftaler

Fordi der er et for stort antal sager pr. rådgiver, hvilket gør det umuligt at overholde frister for ex. notatpligt, indberetning til Ankestyrelsen mv.

Tidsfrister og kontrol af vores klienter, som cirkulærene foreskriver.

Bl.a. at indberette til VBGS

Kan ikke leve op til frister; fx kan kravet om at § 50 undersøgelser udarbejdes inden 4 mdr. ikke overholdes. Desuden opfølgning/revision af handleplaner.

Der er ikke nok tid til at nå det hele og dermed få arbejdet færdigt til tiden.

Har ikke kunne overholde rettidigheden inden for kontaktførelse samt igangsætte tilbud jf LAB

Kan ikke overholde 4 måneders frist for § 50 undersøgelser. Kan ikke overholde lovkrav om tidsfrister for opfølgninger. Får ikke altid afholdt børnesamtaler. Medinddrager ikke altid familien tilstrækkeligt, når der skal laves undersøgelser og handleplaner.

Det skal nu siges at jeg fra 1.maj 2009 har fået andet arbejdsområde da jeg ikke længere kunne holde ud at skulle gå på kompromis med min faglighed og loven dagligt. Hvordan jeg ikke har kunne leve op til loven har været i forhold til § 50 undersøgelserne - altså den 4 mdr. På min tidligere arbejdsplads besluttede vi at nu skulle vi gøre en indsats over lave 1/2 50 undersøgelser før vi foranstaltet - det bevirker at der er sket en ophobning på § 50 undersøgelserne på over 60 børn der skal have foretaget undersøgelser for at få iværksat en foranstaltning. Der er iflg. håndbogen om anbringelsesreformen skrevet noget om 37 timer pr. undersøgelse og på min tidligere arbejdsplads var vi 2 der lavet disse undersøgelser og havde ca 13 undersøgelser i gang af gangen og en venteliste på over 60!!

mangler den nødvendige skriftlige dokumentation for afgørelser i flere sager

Ikke udarbejde handleplaner Opfølgningaftaler

overholdelse af tidsfrister på grund af ekstremt højt sagsantal

Fristen som ikke overholdes, manglende dokumentation i sager, manglefuld journalisering herunder grundlæg for afgørelserne.

der har ikke været ressourcer til at overholde dokumentationskravet, der har ikke været afsat tid til arbejds metodeudvikling og rationalisering af arbejdsgange som følge af stive kontrolkrav

har ikke tid til det skriftlige arbejde - fører ikke journaler

Jeg har indtil 31/12-08 været ansat i Familieafdelingen i Odsherred Kommune, hvorfra jeg sagde op fordi jeg dagligt/konstant gennem hele min ansættelsesperiode på 1½ år var vidne om brud på regler. Dels kunne jeg ikke selv overholde loven i mit asagsarbejde, dels ved jeg at det var/er et generelt problem, og dels kunne jeg ikke se at det ændrede sig til det bedre i et tempo der var tilstrækkeligt tilfredsstillende til at jeg kunne leve med den virkelighed jeg sad i. Jeg var de sidste 2½ mdr. af min ansættelse helt eller delvist sygemeldt af samme årsag. Jeg har fra 1/1-09 været ansat i RABS, Roskilde (Roskilde kommunens visitation til stoffri behandling). Her er der en helt anden tilgang til krav om ordentlige arbejdsvilkår og at et højt fagligt niveau er en vigtig del heraf. Det betyder ikke at vi ikke har travlt, ej heller at vi løber ind i begrænsninger, der til tider kan være temmeligt frustrerende, men holdning og handling fra ledelsesside er at vi skal levere en ordenlig indsats og at det kommer af sig selv hvis vi fottusser for albuerum og opbakning til det vi kan nemlig at udføre arbejdet samtidig med at det der bør løses på ledelsesplan løftes videre og tages hånd om.

Rettidighed (afholde samtaler indenfor fristerne), partshøring samt udfærdigelse af ressourceprofil ved afgørelser (Partshøre ressourceprofiler i forbindelse med indsats), inddragelse og vejledning af borgeren (På et minimum), Notatpligten (Skriver kun det allervigtigste ned, men ikke hver gang borgeren henvender sig, derudover kan der gå op til 2-3 mdr før referatet af en samtale er indført i opfølgningsplan, journalnotat, ressourceprofil, altså noteret andet end på papir, Ændre forlængelsesgrundlag, når borgeren ikke længere er berettiget til det aktuelle m.m.

at nå opfølgninger, børnesamtaler, handleplaner, afslutte undersøgelser, overholde behandlingsfrister, give tilbagemeldinger, handle på underretninger inden for 10 dage m.v.

Pga. alt for mange sager og alt for mange forskellige opgaver kunne jeg ikke leve op til mit socialfaglige arbejde. Derfor har jeg dårlig samvittighed.

mangel på tid...

Der bliver ikke foretaget rettidigt opfølgning

opfølgning sker ikke til tiden

kvaliteten, dybden og fagligheden

rettidighed. Sagsbehandlingen i afklaringssager - ressourcprofilen (tidskrævende) færdiggøres over lang tid, hvilket ikke er respektfuldt overfor borgeren.

tidsfrister - grundet arbejdspress/mange tunger sager. Manglende socialfaglige undersøgelser (§50) i mange sager. Ligeledes opfølgninger, handleplaner, børnesamtaler m.m.

At sikre at børn ikke mistrives. Jeg oplever jævnligt at der ikke er råd til den indsats, som et fagligt team er kommet frem til vil være det optimale for børn i mistrivsel. Det er svært at få rådgiver til at bevillige "hele pakken". Jeg oplever ind imellem at det bliver lappe løsninger.

børn og familier svigtes i høj grad, undersøgelser forsinkes og der iværksættes foranstaltninger alt for sent.

Statistikindberetninger, handleplaner og undersøgelser og sagsopfølgninger.

Opfylde samtlige krav om dokumentation, resgistreringer og tidsfrister

Rettigheden med opflg. hver 4. uge og hver 2. gang personlige samtaler fordrer færre sager end jeg har nu. Har tidligere haft et endnu større sagsantal og er først nu kommet ned under 50 sager. Jeg sidder med meget 'tunge' sager, der fordrer ekstra indsats og meget skrivarbejde før borgeren er afklaret evt. til arbejdsmarkedet /revalidering / fleksjob eller førtidspension.

I tidligere beskæftigelse ved Børn og Ungevaltninger i kommuner - nåede jeg ikke at udfærdige de nødvendige ændringer i handleplaner.

Kravet om registrering i forbindelse med den sanktionering der kræves - den har jeg ikke haft mulighed for at overholde, ej heller selve sanktioneringen:-)

Tidsfrister, partshøring og grundig behandling af de enkelte borgersager

Der er i loven tidsfrister, som er umulige at efterkomme. Ingen på arbejdspladsen er i stand til at følge lovens krav.

Skuffecirkulærer i kommunerne - manglende forståelse i kommunerne for psykisk syge

Inddragelse ift. retssikkerhedsloven er ofte svært at leve op til.

Handleplaner er ikke blevet revideret minimum 1 gang årligt. Der er ikke afholdt børnesamtale minimum 1 gang årligt, hvis der ikke var en specifik grund til dette. Undersøgelser efter Lov om social service § 50 er trukket ud i længere tid end de fastsatte 4 måneder. Der er ventetid på at få igangsat sin undersøgelse på op til 6 måneder.

Fx Rettidigt opfølgning på § 100, § 96 Manglende handleplaner jf. § 141

Dækning af et stort geografisk område, hvor kontrolfrekvens i uproblematiske sager ikke prioriteres.

Opfølgning af foranstaltninger og revurdering af handleplaner

Tidsmæssige krav til fx handleplaner

- udarbejdelsen af § 50 undersøgelse overskrider tidsfristen på 4 mnd.. - Opfølgning af handleplaner. -

Svært at overholde 3 mdr.s frist for kontaktsamtaler LAB § 18. Kan ikke overholde frist for rettidighed ved afgivelse af tilbud.

Prioritering så det klientrettet vægtes i stedet for papirarbejdet

- Har ikke ajourførte journalnotater. - Får ikke lavet § 50 undersøgelser inden for 4 måneder. - Mangler handleplaner i sagerne.

Det er svært at få tid til at udarbejde handleplaner oveni journalskrivning m.m.

Udarbejdelse af dokumentation inden for tidsrammerne i serviceloven, f.eks. 4 måneders fristen for udarbejdelse af § 50 undersøgelsen.

udarbejdelse af handleplaner

RETTIDIGHED

Det kan være: manglende overholdelse af tidsfrister, f.eks. for udarbejdelse af § 50undersøgelse, manglende handleplaner, manglende indberetninger til ankestyrelsen, manglende børnesamtaler

...

Har haft svært ved at leve op til behandlingsgarantien på 2 uger.

nå indberetninger i am-portalen f.eks.

Lovgivningen er modstridende og paradoksal. Den vil både blæse og have mel i munden. Og lægger desværre vægt på de - i mine øjen - forkerte vædrier, hvilket primært er grundet den nuværende regerings prioriteringer.

Kan ikke overholde fristerne på indsendelse af sager

Der er stort dagligt pres og det kniber med at få tingene skriftligt ajourført, skrevet handleplaner mv.

Der skal foretages opfølgninger på foranstaltninger efter 3 måned og igen efter 1 år. Her skal opfølgningen udføres ved barnet/den unge, forældrene og institution/plejefamilier osv. Samt at vi har 4 måneder til en § 50- undersøgelse, hvilket er urealistisk ift. hvor mange undersøgelser der skal laves samt alt det andet ved siden af.

Ved ikke at overholde rettidighed

udfærdigelse af § 50 us handleplaner notatpligt i journaler børnesamtaler opfølgning

-kan ikke overholde tidsfrister -får ikke i tilstrækkeligt omfang inddraget relevante sam.arb.partnere rettidigt

Loven bliver ofte bøjet, så arbejdet kan nås.

journalpligt, overholde svartider, nye arbejdsopgaver,

Sygeopfølgingsplaner ikke lavet til tiden og er ikke i overensstemmelse med loven. Kontakt til klienter sker ofte for sent pga. arbejdspres. Ansøgninger bliver ikke behandlet efter tidsfrister.

bl.a. overholdelse af tidsfrister

Handleplaner i henhold til Servicelovens § 141 tilbydes ikke borgerne i tilstækkelig og rimelig grad.

Krav om tværsektoriel koordinering af indsats/handleplan er total umulig med kommuner & psykiatri, da udsultningen af det offentlige medfører inkompetente samarbejdspartnere og/eller for få ressourcer til at kunne udføre godt socialfagligt arbejde/samarbejde

mangler politikker fra kommunen der skal tages afsæt i for at kunne sikre standarder indenfor institutionsdrift

kvaliteten og tilstedeværelse af det administrative i forhold til bevillinger, foranstaltninger m.v.

Opfølgning af foranstaltninger.

Kravet om skriftlighed

Før iværksat indsats bliver papirarbejdet ikke gjort. Det bliver først gjort bagefter at klienten er kommet i gang med indsatsen. Jeg når ikke lovbestedte frister for samtaler med borgerne

tidsfrister - de skriftelige krav - simpelthen håbløst at man skal skrive det samme i 3-4 forskellige systemer - det er ofte et af dem ikke virker og så glemmer man det.

I forbindelse med foranstaltninger efter lovens krav pga sparehensyn i kommunen

Mennesker der får bevilget bostøtte eller bosteder må vente op til et år efter bevillingen er lavet.

Ut. er teamleder og har derfor ikke sager, således skal besvarelsen ses i den kontekst som leder og ikke medarbejder. Ofte kan kommunerne ikke nå 4 måneders undersøgelsen, skriftelige afgørelser og journalskrivning i sagerne, indberetning til Ankestyrelsen mm.

Bliver bedt om, som anden aktør, af kommunen at lægge friperiode for de aktiverede på allerede fastlagte tidspunkter af året; dvs. at borgeren ikke selv har indflydelse på friperioderne.

Forlidt tid grundet for meget administrativt arbejde.

§50-undersøgelser overskrider 9 ud af 10 gange de foreskrevne 4 måneder fra underretningsdato. Opfølgninger nedprioriteres. Råd og vejledning til borgeren nedprioriteres til et minimum.

Det er svært at få tid til at skrive journalnotater og lave de dukumentationer og handleplaner der er påkrævet.

med nød og næppe!

Det har ikke været muligt at overholde sagsbehandlingstiden for undersøgelsessagerne

Tavshedspligt Opfølgning på handleplaner kontakt med Klienten

Mna kna ikek lave et ordentligt stykke socialt arbejde, når der hele tiden ligger andre hastesager i bunken på bordet og venter. Der er simpelthen ikke tiden til at kunne fordybe sig i en sag, finde ud af hvad den drejer sig om, lave de undersøgelser mv. der SKAL laves, for telefonen ringer, der kommer mails - nye henvendelser, henvendelser fra borgere, hvor man har måttet lave brandslukning.

Færdiggøre § 50 indenfor 4 mdr. Evaluering af ny iværksat foranstaltning inden 3 mdr. Orienter barnet om iværksættelse af foranstaltning (når ofte kun børnesamtale i forbindelse med undersøgelse). Handleplanen er ikke udførlig nok i forhold til lovkrav - tydelige beskrevet delmål.

Manglende dukumentation samt manglende partshøring.

Ikket kunnet nå de nødvendige undersøgelser færdig, eller være hurtig nok til ankesager.

På grund af krav til retidigheden, omkring opfølgningssamtaler, krav om dokumentation har jeg svært ved at nå mine ressourceprofiler.

Krav om jobsamtale hver 3. måned, kan ofte ikke i mødekommes. Ordentligt afdækning og foranstaltning af relevante tilbud. Kvalitet og tæt opfølgning, samt hurtig indsats overfor klienter, der er i fare for at blive yderligere marginaliseret. Proportionalitetsprincippet brydes ofte, grundet overdokumentering.

Opfølgningdfrister der ikke er blevet overholdt (primært i tidligere job ved anden kommune). Sager der ventede urimeligt længe på at blive indstillet til helbredsbeholdt førtidspension. Man sørger for at have færrest muligt sager kategoriseret som 1'ere, så man ikke skal følge op så ofte. Nedprioritering af opfølgning i forlængede sager (sygeforløb over 52 uger), da er refusionen fra staten alligevel bortfaldet så der er ingen økonomisk konsekvens for kommunen ved ikke at overholde fristen.

Sagsbehandlingsfrister § 50 og § 41 og § 42

Kan ikke nå arbejdet indenfor tidsfristen

Jeg oplyser ikke om rettigheder for at undgå mere arbejde. Jeg bliver bedt om at give ulovlige afgørelser. jeg sætter skøn under regel (interne cirkulærer)

Grundet for mange sager er det ikke altid muligt, at nå at se klienterne i det interval som lovgivningen udstikker.

Manglende tid til fx at nå opfølgningerne rettidig på grund af for mange sager i mit tidligere job i en forvaltning indenfor beskæftigelsesområdet.

Rettidighed og gentagende aktivering. Opfølgning på revalideringsplaner. Afklaring af ansøgninger om fleks, fleks og pensionsager indenfor en rimelig tidsramme.

det er ikke muligt at nå at lave § 50 undersøgelser og handleplaner i alle sager

Krav om handleplaner i h.t. Servicelovens §141.2 lever kommunerne generelt sagt ikke op til. Når jeg som socialrådgiver i patientforening forlanger det, opstår der koordinationsmæssige problemer og sammenstød mellem hjemmeplejens standarder og Servicelovens § 81 samt at ingen har ansvar for helheden og de individuelle hensyn til en svært handicappet borger

Når ikke altid at indhente samtykkeerklæringer mv.

Givne deadlines kan ikke overholdes. Problemer løses punktvis fremfor helhedsorienteret. Mange regler virker fastsat på skrømt og efterleves følgelig på skrømt. Eksv. Handlingsplaner/behandlingsplaner

overholdelse af svarfrister, besøg hos børn, journalpligten, megen forsinkelse i bevillinger der ikke er ajourførte

Opfølgning og rettidighed

-minus udarbejdelse af § 50 inden for 4 mdr. - for sen opfølgning på foranstaltninger

Der er ikke muligheder for det dybdegående personarbejder da der er for lidt tid til borgeren.

Bla. opfølgningsskravet i sygedagpengesager, henholdsvis 4/uger opfølgninger rettidigt ellers ingen refusion..

Der er dårlig tilgang til lovstof på min arbejdsplads.

Har ikke kun nå at lave de nødvendige handleplaner indenfor tidsfristerne, Har i perioder også haft problemer med at nå at lave de socialefaglige undersøgelser, som loven kræver, indenfor 4 mdr.

manglende afklaring om hvem og hvordan arbejdet skal tilrettelægges.

Opfølgningsintervaller i sager om sygedagpenge og korrekt kategorisering

Pga. alt for højt sagsantal er det ikke muligt at overholde rettidigheden.

Det er for svært at arbejde forebyggende. Umoderne ledelse og regelrytteri hindrer de gode kreative løsninger. I stedet for forebyggende bliver det til symptombehandling. Så er det for sent.

Det er f.eks. ikke muligt at nå at følge op på sagerne - herunder udarbejde handleplaner, undersøgelser etc.

Rettidighed i forhold til at give tilbud og holde opfølgningssamtaler.

opfølgninger

Kan ikke altid nå at lave opfølgninger til tiden. Overholder ikke altid tidsfrister for afgørelser.

Nogle gange er der behov for mere akutte foranstaltninger inder der er lavet undersøgelser og handleplaner

- Forældre tilsagn/accept - Særlig støtte til udsatte børn og unge. -

Har ikke mulighed for at overholde de lovpligtige tilsyn i plejefamilier og på opholdssteder

rettidighed,

I min afdeling har vi ca 170 løbende sager pr medarbejder, svarende til samme antal borgere. Vi kan ikke nå at lave

systematisk årlig opfølgning i alle sager. Vi kan ikke nå, at tilbyde alle brugere en personlig handleplan jf SEL § 141.

F.eks: § 50-undersøgelserne kan ofte ikke holdes indenfor de 4 mdr. - dels fordi man venter på udtalelser fra eksterne samarbejdspartnere (skoler/PPR/børnehaver..), dels fordi der går for meget tid fra til at udfylde skemaer.

der er krav om rettidighed ved opfølgning på sygedagpengesager - den overtrædes flere gange ugentligt

Der har ikke været tid til at afholde lovpligtige handleplansmøder osv.

opfølgningerne i sagerne

Ift. udarbejdelsen af § 50 undersøgelserne og tilhørende handleplaner rettidigt. Og i visse tilfælde lave dem ordentlig med at inddrage borgeren.

Krav om at de unge skal være igang/aktivt deltagende i egen plan(job) for at være berettiget til kontanthjælp.

§ 50- undersøgelse indenfor 4 måneder. Handleplan og opfølgning til tiden Opfølgning § 41 og § 42 til tiden

Kan ikke overholde anstændige tidsfrister. Arbejdet udføres discount.

Overholdt retsikkerhedslovens § 7. Nyt tilbud til borger inden nuværende tilbud afsluttes. Opfølgning til tiden. Aklaring af borgere inden for en rimeligt tidsfrist.

udarbejdelse af sociale handleplaner, overholdelse af sagsbehandlingstidsfrister

For hyppige opfølgninger

Der har været mange indberetninger i div. systemer - der netop har frataget fokus på den enkelte - dette er erfaring fra min tid i det offentlige

Jeg er for 1 år siden rejst fra en Sygedagpengeopfølgningsafdeling hvor jeg arbejdede i 5 år. Arbejder nu med alkoholbehandling hvor der hersker et helt andet menneskesyn i tilgangen både behandlingsmæssigt og lovgivningsmæssigt og politisk. Den er helt gal enden for sygedagpengeopfølgningsområdet. Ned gennem systemerne med start over fra Chrstiansborg er der de sidste mange år sivet en tilgang der hedder : de syge er ikke syge - men pjækker og sagsbehandlere er omklamrende fagpersoner der ikke selv kan finde ud af at sparke den syge i røven , sådan at den syge melder sig rask og vi slipper for at betale ham sygedagpenge. Og kontrollen af de ansatte via lovgivning med meget stramme opfølgningsskandancer og med straf af kommunen økonomisk hvis de ansatte ikke overholder opfølgningsdatoerne. Og via tilgange i kommunen som "Lean" hvor man ledelsesmæssigt glemte at sikre at de ansatte fik ejerskab over projektet og i stedet på samme vis som man krænker de syge "påtvang" de ansatte denne tilgang med ord som " hvis du ikke er medspiller er du modspiller ! "

Jeg har ikke kunnet nå mine samtaler inden for tidsfristen.

Korrekt opfølgning

For mange og for tunge sager

Lovpligtige opfølgninger i sager overskrides pga. arbejdspress/sagsantal

Udfærdigelse og opfølgning vedr. handleplaner.

stressende og utilfredsstillende

Har til tider svært ved at følge op på ting i ordentlig tid.

Den lovpligte opfølgning - det individuelle kontaktkforløb, sker administrativt,uden deltagelse af borger.

- rettidig aktivering. - krav om personlig opfølgning såfremt pgl. ikke er i tilbud eller behandling.

Jeg arbejder i et område hvor opgaverne ikke ville kunne løses medmindre vi jævnlgt ser stort på tavshedspligt og oplysningspligt. Dette er dog sjældent et problem, men dog et lovmæssigt dilemma der ikke er taget højde for i tilstrækkelig grad.

Kontakten til socialforvaltningen, underretning om indlæggelser, hvor patienten modtager offentlig ydelse og risikerer sanktioner p.g.a. indlæggelsen og manglende information herom.

Kompromisser i forhold til krav til undersøgelser i forhold til familieplejesager

Opfølgningsfrekvenser har ikke været muligt at overholde grundet sagspres.

Ikke muligt at overholde rettidigheden. Derudover kan man diskutere kvaliteten af sagsarbejdet.

I daværende arbejde inden for Børne-og Familieområdet har jeg ikke kunnet overholde tidsfrister ved fx. § 50 undersøgelser og handleplaner. Det er meget utilfredsstillende ved arbejdet med netop denne målgruppe.

Der er ikke tid til at føre den journalisering der skal til. Der går anden administrativt arbejde forud, da det giver refusion.

-at få familien til at involvere sig i behandlingen -at volden ophører i en familie -at sikre at børnene ikke bliver udsat for vold

Der er mange tidsfrister som skal overholdes, hvilket ikke er min prioritet, da jeg mener at det er kontakten til



mennesket der er det vigtigste, så ofte opretter jeg et dokument, for at tilfredsstille lovgivningen men uden at udfylde det jeg lovgivningsmæssigt burde gøre lige på det tidspunkt - da jeg ikke altid mener at tiden er den rigtige, men det skal bare gøres..

Det er svært at leve op til alle de mange tidsfrister og dokumentation

ikke overholde rettidighed, ikke give borgeren den grundige sagsbehandling de rent retssikkerhedsmæssigt synes at have krav på.

Overholdelse af opfølgingsadvis

Har ikke kunnet udarbejdet § 50 undersøgelser inden for 4 måneder, der mangler lovpligtige handleplaner i sagerne, opfølgningen i sagerne inden for tidsfristerne, reagere på underretninger indenfor 10 dage.

Har ikke kunnet overholde de lovpligtige opfølgninger hver 3. måned. Ikke kunnet behandle pensions, fleksjob og revalideringssager indenfor den lovpligtige svartid/behandlingstid.

En meget detaljeret lovgivning med mange skalopgaver, som ikke kan nås.

Svært ved at nå at udfylde ressourceprofiler fyldestgørende nok

Undersøgelser der ikke bliver lavet i tide Hurtigt og forebyggende indsats Børnesamtaler

Ringe mulighed for hurtig sagsbehandling, via kommunal sagsbehandler og frister på afgørelser på ex. førtidspension er overskredet væsentligt, til stor frustration for mine brugere.

Når ikke rettidig opfølgning, fordi man har for travlt med at lave brandslukning

Der er ikke tid nok til den enkelte sag. De bliver ikke fulgt til dørs. Derfor prioriterer de sig selv, og de stille tålmodige klienter bliver behandlet sidst.

Manglende tid til helhedssyn og etik i arbejde med borgerne.

Jeg forsøger at springe over, dér hvor borgeren ikke mærker en forskel i forhold til, hvorvidt loven overholdes eller ej. Eksempelvis i de skriftlige afrapporteringer.

Jeg lever måske nok op til de lovmæssige krav, men det er ofte den letteste løsning jeg vælger for at kunne nå at opfylde kravene.

Overholdelse af tidsfrister, dokumentationskrav m.v.m.v.m.v.

Der har været så meget "udenom" at der ikke har været tid til at overholde tidsfrister mv. Stort arbejdspress og manglende tid til fordybelse i den enkelte sag.

Ønsker om møder el. lign. bliver erstattet med telefonsamtaler. Ordentlig medinddragelse af borgeren ved eks. at indkalde til samtale - papirarbejdet bliver lavet på det foreliggende materiale, efterfølgende sendt til godkendelse hos borger.

Samarbejdet med kommunen kan være meget tungt, da de er presset hårdt på tid og især økonomi.

handleplaner, samtykke mv.

Har været nødt til at slække på opfølgingsfrister da jeg sad i forvaltningen.

§ 50 og handleplan mangler - der foranstaltes uanset!

har f.eks. ikke kunnet overholde svartider/behandlingstider

manglende handleplaner f. anbragte børn. manglende undersøgelser forud for anbringelse. manglende ansvarlig rådgiver i kommunen. manglende støtte til anbragte børns forældre. ulovlige magtanvendelser fra pædagoger.

Svartider på sager

Har ofte ikke kunnet overholde tidsfrister, pga at jeg f.eks har skullet vente på nødvendig dokumentation fra eksterne parter før sagen er ordentlig dokumenteret.

Rettidige handleplaner/opfølgninger Notatpligt Godkendelse af anbringelsesstedet Frister for besvarelse af aktindsigt, klager, ansøgninger osv.

manglende handleplaner

jeg kan ikke nå mit arbejde inden for de tidsfrister loven stiller

Fristen på § 50-undersøgelse - de 4 mdr. Opfølgning af handleplaner Træffe afgørelse Afholde børnesamtaler

Mangler, § 50 undersøgelser, handleplaner, dokumentation. jeg iværksætter foranstaltninger men uden ovenstående de fastsatte tidsrammer kan ikke overholdes grundet for mange sager.

overholde sagsfrister

For mange arbejdsopgaver.

F.eks. de lovpligte samtaler hver 3 måned. Hvis jeg skal hjælpe samtlige borgere og udføre al den tilhørende administration kan jeg ikke altid nå at indkalde borgerne rettidigt.

sagsbehandlingstider, kravet om rådgivning og vejledning, mv.

Indberetninger, indkaldelser, opfølgninger til tiden

med 180 sager er det bl.a. umuligt at nå det personrelaterede tilsyn efter SEL § 141.

nedprioritering af rådgivning til fordel for dokumentation

Fejlvurdering af indsats.

Tidsfrister vs sagstal

overholdelse af tidsfrister i forbindelse med opfølgning i sygedagpengesag

Ikke nå rettidigheden og booke alt det jeg skal. Ikke give god nok service. Blive færdig med ansøgninger til tiden.

Det har været i forhold til rettidighed, da der er utrolig meget dobbelt arbejde og kontrol systemer, som skal være i orden - før alt andet

Gennemgået juridisk opkvalificering og har særlige arbejdsvilkår.

Udarbejdelse af § 50-undersøgelser, handleplaner samt notatpligten.

Delhandleplaner er ikke udført inden for tidsrammen. Er dog overgået til andet arbejde i samme center for 2 år siden - og har ikke længere samme krav om handleplaner. Ellers er det aktuelt it, der har hindret lovpligtige indberetninger til Sundhedsstyrelsen.

Tidsfrister Mange arbejdsgange bliver rationaliseret, så istedet for måske 3 samtaler med barn og familie, bliver dette komprimeret til 1-2 samtaler f.eks. i forbindelse med undersøgelser og handleplaner. Ligesom der ofte meldes afbud til diverse møder med familier og samarbejdspartere og opgaver bliver lagt til samarbejdspartnere, på trods af det er relevant at det er myndigheden der er repræsenteret

Rettidighed, Medinddragelse af borgere(Retsikkerhed) \*Etik fylder for lidt i social arbejde.

rettidighed

Opfølgning af sagerne til tiden, grundet for højt sagsantal

overholdelse af tidsfrister, mv.

Overholdelse af tidsfrist for opfølgningssamtaler hver 3. måned, overholdelse af fristen for revalideringsansøgninger

Manglende overholdelse af tidsfrister for bl.a. § 50 undersøgelser

Kan ikke overholde kravet om tavshedspligt, idet jeg ikke har enkeltmandskontor. Andre borgere kan lytte til samtalen.

For stort arbejdspress, alt for mange sager.

Primært kontakt med borgerne indenfor de lovgivningsbestemte tidsrammer, som er rigide, uden mulighed for at bruge sin faglighed til at vurdere om det er relevant med en kontakt på et givet tidspunkt.

Krav om opfølgning - dokumentation Ikke yde tilstrækkelig socialfaglig indsats grundet økonomi

Notatpligt Handleplaner

Har ikke altid tid til at lave § 50 undersøgelser, inden iværksætning af foranstaltning. Kan have problemer med at nå, at opfylde min notatpligt.

Da jeg var ansat i en kommunal forvaltning, kunne jeg ikke leve op til de skriftlige dokumentationskrav i sagerne - fx handleplaner, §50 undersøgelse, indberetninger til ankestyrelsen mv.

der er ikke tid til at holde det papirmæssige krav ved lige når man også varetager sygemeldte kollegaers sager og lederne løber med hovederne under armen. Dvs at jeg har jo heller ikke kun de 36-40 sager som tidligere nævnt. De sager tilhører mig i mit distrikt - men der er flere idet der er sygemeldte kollegaer. Jeg kan heller ikke nå de tidsmæssige krav der på området mht sagsbehandling og man frygter konstant revisionen.

dårlig ledelsesmæssig implementering af lovgivning og arbejdsgange

Jeg har ikke praktisk mulighed for at møde mine klienter så hyppigt, som det forlanges iflg loven til jobsamtale. Samtalen klares ofte pr telefon eller via samarbejdspartner eller andet kreativt, selvom det mest optimale og lovkravet er et personligt møde. Hvis klienten ikke møder op skal jeg bruge mange ressourcer på at leve op til lovkravene mht sanktionsregler o.lign. Samtidig skal jeg lave et stykke arbejde for at få klienten til at møde op, det sker nemlig ofte ikke ved hjælp af sanktioner, for de virker ikke. Dvs jeg skal gøre et for loven og noget andet for klienten for at få samarbejdet til at virke.

tidspress

- Magler indberetninger til ankestyrelsen - overholder ikke opfølgningsfrister - Overholder ikke tiden for journalføring af

sagerne

**Er du enig eller uenig i følgende udsagn: 'Jeg har oplevet, at jeg inden for de sidste år har måttet svigte én eller flere klienter'**

	Respondenter	Procent
Helt enig	227	21,6%
Enig	401	38,2%
Hverken enig eller uenig	195	18,6%
Uenig	160	15,3%
Meget uenig	28	2,7%
Ved ikke	38	3,6%
I alt	1.049	100,0%

**Er du enig eller uenig i følgende udsagn: 'Det har haft alvorlige konsekvenser for klienten, at jeg har måttet svigte'**

	Respondenter	Procent
Helt enig	93	15,0%
Enig	230	37,1%
Hverken enig eller uenig	186	30,0%
Uenig	59	9,5%
Helt uenig	3	0,5%
Ved ikke	49	7,9%
I alt	620	100,0%

**Har du været udsat for trusler om vold fra dine klienter indenfor det seneste år?**

	Respondenter	Procent
Ja	202	19,3%
Nej	839	80,0%
Ved ikke	8	0,8%
I alt	1.049	100,0%

**Hvor ofte?**

	Respondenter	Procent
Årligt	150	74,3%
Månedligt	36	17,8%
Ugentligt	1	0,5%
Dagligt	0	0,0%
Ved ikke	15	7,4%
I alt	202	100,0%

**Har du været udsat for vold fra dine klienter indenfor det seneste år?**

	Respondenter	Procent
Ja	35	3,3%
Nej	1.004	96,0%
Ved ikke	7	0,7%
I alt	1.046	100,0%

**Hvor ofte?**

	Respondenter	Procent
Årligt	31	88,6%
Månedligt	1	2,9%
Ugentligt	0	0,0%
Dagligt	0	0,0%
Ved ikke	3	8,6%
I alt	35	100,0%

Eventuelle kommentarer til vold på jobbet

Jeg arbejder som patientvejleder og har overvejende telefoniske kontakter.

Der er ikke ydelsesfunktion med økonomi i jobbet og dermed minimeres risikoen for vold.

Flere af mine kollegaer har indenfor det sidste halve år været udsat for trusler og trusler om vold.

Jeg er utryk ved arbejdet, idet forældre er på et tidligere tidspunkt blevet lovet og bevilliget merudgifter, som de overhovedet ikke havde krav på. Nu bliver de verbale grove overfor sagsbehandler og det giver en alvorlig indgriben i vores hverdag.

Nogle gange er det faktisk svært at forstå at det egentlig handler om trusel, så der er noget vi helt sikkert kommer til at overse i vores daglig arbejde / ta' det som ikke så alvorligt indtil det viser sig at være alvorlige situationer.

Jeg har været udsat for høj grad af psykisk og følelsesmæssig afpresning fra borgere.

Jeg har været udsat for at blive overfuset pr. telefon, men ikke trusler om vold.

Har slet ikke forekommet - heller ikke som trusler e.l.

Har tidligere været udsat for trusler, og har lært diverse strategier for at undgå konfliktsituationer.

Jeg har ikke face to face kontakt med klienter. Så fysisk vold er ikke muligt. Kan dog modtage ubehagelige bemærkninger ved afslag på ansøgning om bistand

Jeg har ikke været udsat for vold overhovedet, men mit job er et tilbud, som borgeren kan sige nej til. Jeg er den eneste der har netop den funktion i kommunen, og derfor vil mine svar ikke være brugbare til at tegne et billede af den virkelige verden socialrådgivere arbejder under. Det vil være urimeligt at lade mit svar vægte højt i undersøgelsen.

Jeg har ikke været udsat for fysisk vold men verbal vold.

Har ikke oplevet episoder af vold på jobbet i de 15 år jeg har arbejdet. Mener ikke problemet er stort indenfor "mit" område, men samtidig er det af afgørende betydning, at rådgiver er i stand til at være autentisk, og opleve at det faglige arbejde hun udfører, er i orden. Så giver det efter min mening et samarbejde med klienter/borger, som også er respektfuld.

manglende fokus og bagatelisering af sikkerhed for medarbejdere, "hvad nu hvis" situationen tænkes aldrig helt til ende, hvilket gør at medarbejdere i realiteten ikke ved hvad de skal gøre i tilfælde af vold! (manglende tydelighed om hvad er arbejdspladsens syn på vold - hvad accepterer vi!?

Der er ingen tvivl om, at tiden er en væsentlig faktor vedr vold. Er der tid til at tage ordentlig imod folk, at bruge den tid det hele kræver, så borgeren føler sig velkommen, kan man afhjælpe meget. Også tilbagemeldinger, opfølgning på aftaler mm, kan gøre at folk ikke viser den store voldelige tendens.

I Specialafsnittet hvor jeg arbejder har der ikke været trusler om vold.

Borgere synes ikke at acceptere afgørelser med afslag. Selvom både medinddragelse og retssikkerhed er opfyldt.

Det er meget lidt i fht. området sygedagpenge. Det er mest frustration over manglende forsørgelsesmuligheder, hvis sygedagpengene må lukkes.

God sikkerhed.

Der er sjældent ubehagelige oplevelser med borgere i mit job. Når det sker, er det oftest fordi borgerens sag har været urimelig længe undervejs, og så opstår der frustrationer. Match 4 +5 er efter min mening en nedprioriteret gruppe mennesker, som der ikke skal ofres for mange lønkroner i i form af en ordentlig normering af medarbejdere. I modsætning til sygedagpengeområdet ...

Jeg har tidligere i tidligere arbejdsforhold været udsat for vold og trusler og tilbage i 1992 fået anerkendt en arbejdsskade pga. vold.

der er rimelig volds og krisepolitik på min arbejdsplads

På langeland er der politisk opbakning til at gøre et ordentlig fagligt arbejde, derfor har vi en god nomering og presses ikke økonomisk. Måske derfor udvise alle stor økonomisk ansvarlighed.

Jeg er bekendt med, at kollegaer har oplevet trusler og har selv oplevet, at sidde og vide at jeg skulle have klienter, som kunne agere aggrasivt uden at ledelsen bakkede op eller informerede om nødplan/støtte.

I kommunalt job fra 1986-2000 3 gange trusler. Opsøgt hjemme 1 gang.

Det har været aftagende, de seneste år.

Jeg har for 15 - 20 år siden ofte været udsat for trusler fra klienter og har været udsat for flere voldstilfælde og derved fået anerkendt arbejdsskade. seneste forhold i 1992

Verbalt vold, psykisk vold

Jeg er ansat i en faglig organisation og vores medlemmer vælger jo selv at henvende sig - så vi oplever ikke vold...

Det er oftere at der bliver fremsat trusler fra borger, men dette skyldes, tror jeg. At borgerne bliver tabt i systemet, de kan ikke finde rundt i det. Efter den nye kommunalreform, kan en enkelt borger have mange sagsbehandlere, og der er ingen af disse, som går ind og er tovholdere (er der ikke tid til), der er ingen som hjælper borgeren, med at samle trådene. Eks. en borger er ledig, har et misbrug, problemer med økonomien, med sine børn, et barn er handicappet. I dette eks. vil der være 5 forskellige sagsbehandlere tilknyttet denne borger, og ingen der koordinere indsatsen, så kan godt forstå at borgeren er frustreret, og kan fremsætte trusler, pga. denne afmagt.

Jeg har kun været i mit nuværende job i 14 dage, hvorfor det er svært at svare på dette. Jeg stoppede i mit tidligere job, hvor jeg var sygemeldt i 3 måneder grundet stress, hvilket bl.a. var på grund af forringet faglighed og stort arbejdspress, hvor dokumentation/administration var min. 80 % af jobbet.

kommer ofte an på om man har med borgeres økonomi at gøre

Vi har en voldspolitik og alarm, så vi kan tilkalde hjælp i nødsituationer.

Som specialkonsulenter med særligt arbejdsområde med ansvar for særlig tungt sager og her alle sager uden samtykke - tvangssager - har jeg få klientkontakter medmindre, der er tale om meget komplicerede sager og ved forelæggelser -

Vi har en volds og konflikthåndterings politik der virker godt. Jeg er SIR

Jeg modtager jævnligt verbale angreb på grund af behandlingstiden.

Vores målgruppe er meget blandet (da alle jo kan få et handicappet barn, eller alle børn kan blive involveret i en ulykke), så vi har både meget ressourcetærke og meget ressourcetsvage borgere. Men vold og trusler herom ses nok oftere på anbringelses- eller beskæftigelsesområdet.

Sidder ikke med direkte afgørelser omkring klienternes økonomiske situation. Oplever ikke direkte trusler om vold, men i stigende grad at klienterne "bestiller" en bestemt slags vurdering, således de med den bestilte opgave forventer, at få en bestemt ydelse, f. eks. fleksjob eller pension.

Grundlæggende er der mindre respekt for "autoriteter" herunder også "offentlig ansatte". Det er vigtigt at være sig bevidst om de signaler man udsender: som person, som afdeling. Føler folk sig velkomne og mødte. Jeg tænker der generelt er for lidt viden om det der foregår imellem mennesker, hvad kropssprog og kommunikation kan gøre for at forebygge vold.

Vold er ikke det store problem i mit arbejde selvom det er på Nørrebro. Borgerne er tålmodige og finder sig i meget det er det store administrative arbejde og rammerne der mange gange skaber dårlige vilkår der kan føre til vold.

Sidder som leder af en børne- og familieforanstaltning, der er i rivende udvikling. Vi oplever ikke vold på denne arbejdsplads. Højest nogle vrede forældre, og så arbejder vi med det, hvis det er muligt.

Har haft flere kollegaer, som har været udsat for vold. Dette bivirker at jeg er mere utryk end tidligere.

Har stort set ingen oplevelser af direkte vold i mit team

Der er en OK voldspolitik i centret

Kære redaktør Jeg er ansat i socialpsykiatrien hvor jeg er i en en jobtype, hvor jeg arbejder på ligefod med folk der er uddannet pædagoger og sosu-assistenten. den vold og de trusler, jeg kender til at ikke, af samme karakter som den i spørger til 1

Vold eller trusler derom tolereres ikke. Der er indført voldspolitik der virker efter hensigten

Vi har en klar og fælles vedtaget politik vedrørende evt. vold eller trusler om vold i huset, kommunalt Familiehus. Men der har kun været et enkelt eksempel på vold de sidste par år.

Vold og trusler bør altid meldes, og kommunen bør have retningslinier for det

Vold kan find sted. Psykisk trusler finder sted. Trusler med våben kan ske.

Der er ikke tale om utryghed i mit job ift. vold ivotrigt

vi har god politik

Tidspresset optrapper konflikter. Mere tid kunne få evt. konflikter nedtonet

bliver alt for ofte individualiseret - det er i systemerne årsagen til volden oftets er

Har ikke selv oplevet det. Men det ligger altid i baghovedet at det sagtens kan ske.

Indenfor mit område sker det meget sjældent, at der er voldelige klienter.

Volden forebygges bedst ved rettidig omhu og opmærksomhed overfor borgeren - og det mangler der tid til. Konsekvenserne af dette er flere trusler, uro og voldsom adfærd fra borgerne.

Jeg har kollegaer, der har været ude for vold.

Synes at det er oftere og oftere at jeg hører om borgere som er ubehagelige, men har endnu ikke selv følt mig truet.

Det er vigtigt, at der er fokus på medarbejdernes sikkerhed, da man kan gøre meget forebyggende som arbejdsplads for at undgå vold. På min arbejdsplads, er der låst ind til afdelingen, og vi har flugtdøre mellem kontorene. Derudover er der vagter på rådhuset, som kan tilkaldes hurtigt. - Jeg tror det er med til at forebygge situationer med vold. Jeg føler mig ikke udsat i mit arbejde. Man skal dog som socialrådgiver tænke sig om og tage sine forholdsregler - fx. hvis jeg skal have en svær samtale med en familie afholdes den altid på rådhuset frem for på et hjemmebesøg.

Grundet stramme kontanthjælpsregler (300 timers reglen, starthjælp) oplever vi klienter i økonomisk og menneskelig nød, som indimellem reagerer med vold.

sikkerheden på arbejdspladsen består af en overfalds-alarm - desværre opholder vagterne sig i stuen, og jeg arbejder på 4. sal! det betyder tiltider at vi kollegaer må træde til ind til vagterne kommer.

Vi er et frivilligt tilbud som har en høj grad af brugerinddragelse, så vi oplever stort set aldrig trusler.

det udgår ikke et problem på denne arbejdsplads

Har tjek på at forebygge vold og trusler,

Jeg er som tillidsrepræsentant orienteret om trusler og vold mod kolleger.

Trusler om vold el vold kan på ingen måde accepteres - og det er ledelsesmæssigt ansvar at sikre diverse forholdsregler og procedurer i tilfælde af ovenstående.

Jeg har et godt job, hvor jeg kan gøre et godt arbejde.

Har været udsat for psykisk vold i form af en klient, der er besat af mig og chikanerer ved at kontakte pr. telefon og brev. Henvendelserne har ikke voldelig karakter.

Min arbejdsplads har ingen penge og vi kan ikke tage folks børn, hvilket bevirker at de møder med en anden indstilling.

har gennem mit 29 årige liv som socialrådgiver ikke været udsat for vold, men tidligere et par trusler. Har haft kollegaer, der er blevet slået, så jeg oplever det som et problem, at der er nogen som bliver udsat for vold af desperate personer, som har brug for hjælp.

Der er trusler fra borgerne om at gå til medierne med sagen, hvis ikke der sker noget.

Vold forekommer aldrig. Trusler forekommer yderst sjældent

Oplever meget ofte vrede borgere der skælder ud og råber højt som kommer med verbale trusler om vold.

Der er uklarheder, hvordan trusler om vold skal håndteres, hvem gør hvad og hvorfor. Der mangler alarmberedskab generelt.

jeg arbejder med psykisk syge og er duld, er godt klædt på til at forebygge vold, men det er sket.

psykisk vold via tlf.

tabu emne. Mine sager " er overladt til sig selv, når jeg er fraværende fra arbejdet.

Jeg har ikke selv oplevet direkte trusler om vold, men har beskæftiget mig med sager, hvor politi og rådhusbetjente har været indkaldt til at overvære møder med voldsomme borgere og har måtte tage taxa til og fra arbejde i en periode (bevilget af mit job) for min sikkerhed (plejer at cykle).

Er ansat i Århus Jobcenter hvor der for nylig var en socialrådgiver der blev stukket ned af en borger. Det rystede mig meget. Gjorde mig meget utryg.

Der har været et stigende antal trusler i afdelingen også af meget alvorlig karakter.

I mit tilfælde drejer det sig mere om psykisk vold, hvor borgere kan være ubehagelige i kontakten med kommunen.

Den manglende helhedsorienterede indsats fra før reformen fremmer vold pga. borgernes afmagt overfor et buerokratisk tyranni og atomiseret sagsbehandling

Er sket i afdelingen der er nu igangsat en voldspolitik

Vigtig at det kommer frem, og at der er udsat for et beredskab, hvis en medarbejder oplever vold

Jeg har i flere tilfælde oplevet kolleger, der har følt sig truet af syge og frustrerede klienter.

Ingen

er leder og har derfor ikke megen direkte klientkontakt

oplever jævnligt at blive råbt af og skældt ud. Har hemmelig adresse og telefonnummer grundet mit job

Alkoholiserede og narkomisbrugere - er et meget udsat og dårlig betalt arbejde

ikke fokus på sikkerhed, ingen overfaldsalarmer, ingen flugtdøre.

Personlig rettet mod mig og mit arbejde

Ingen kommentarer fordi det er svært at tage alvorligt. Disse mennesker er i så forarmede situationer og mangler ofte evnen til at udtrykke sig nuanceret sprogligt - derfor må de slå!

Det er min oplevelse at vold ofte kommer fra borgere der ikke føler at der er tid til at yde ordentlig sagsbehandling - hvis der er ressourcer og tid hos socialrådgiveren kan det ofte resultere i en konstruktiv dialog, da der er tid til at forklare rammerne for arbejdet/yde ordentlig råd og vejledning. Ovenstående gør sig selvfølgelig ikke altid gældende overfor misbrugere eller psykisk syge, da deres virkelighedsbillede ikke altid er realistisk. Men tid og ressourcer medfører godt samarbejde mellem borger og rådgiver. Dertil kommer også at rådgiver skal have de faglige forudsætninger for at føre disse samtaler.

Aldrig oplevet trussel eller vold, hviklet har meget med metode at gøre. Jeg tænker at min tilgang til borgerene er med til at sænke faktoreren om vold.

Ingen sikre flugtveje, alarmer, beredskab eller lign. Så heldigt, at jeg ikke har været udsat for trusler om vold eller vold.

sjældent men det hænder

På vores forvaltning er der kun vagtordning i tidsrummet ml. kl. 9 og 12 og torsdage tillige ml. kl. 14 og 17 Men da vi har samtale helt indtil kl. 15 -nogle gange længere, er det bekymrende at vi ikke vil kunne tilkalde hjælp i en ubehagelig episode. Der er desuden en uskreven regl om, at når man arbejder i vores fag, skal der meget til, førend trusler om vold tages alvorligt. Dette er foruroligende.

Problemet er stigende- også de tungeste og mest syge og sårbare klienter presses nu pga lovgivningen og det ser vi i arbejdet. Utrygheden blandt personalet er stigende.

Ingen sikkerhedspolitik, ingen flugtdøre i samtalerummene, ingen overfaldsalarmer.

ingen

Jeg har fået 1 trussel om vold, død og min families død i de 3 år jeg har været uddannet

I det daglige mange trusler, også om selvmord mm

Flere af mine kollegaer har været udsat for trusler, dette påvirker også mig i mit arbejde.

Er tidligere blevet truet på livet - hvor sagen endte i retten. 2005

Der er ikke direkte trusler om vold til anmeldelse, men hver måned til udbetaling, er der vrede borgere, som er utilfredse med deres udbetaling, sanktion m.m. Det udmønter sig i borgeren siger, du kan da ikke bare trække mig, der skulle da være et underste sikkerhedsnet, hvad vil du have jeg skal leve af, hvis jeg ikke har råd til at betale mine regninger, må du da give mig flere penge m.m.

Sider ikke med penge / kompetence vedr. økonomi

Personligt har jeg ikke oplevet vold og trusler. Minerfaring er at kl. ofte bliver truende når de ikke forstår hvad der sker, eller i de situationer hvor de skifter sagsbehandler hele tiden og beslutninger bliver lavet om p.g.a. skiftende sagsbehandler der så skal sætte sig ind i deres liv: det bringer frustrationer frem hos folk,, med i forvejen få ressourcer og manglende empati.

Vi har ingen vagter ansat og det gør mig utryg når der opstår problemer. Når jeg spørger til det får jeg at vide at der ikke er behov for dem, men det er der!

Der har været flere kolleger, der har været udsat for voldsomme oplevelser med vold, trusler om vold og i det hele taget truende adfærd. Jeg har også selv oplevet borgeres massive pres og truende adfærd, men der har ikke været tale om decideret vold og trusler om vold.

Efter at ydelsesdelen er flyttet fra socialrådgiveren på Jobcentret, er det ikke de store sager med vold/trusler der sker i dette regi

Det er vigtigt, at der en helt konkret handleplan i en voldsituation.Nedskrevet og kolleger klar til at støtte m.m.

Jeg har i mine tidlige jobs været udsat for verbale trusler og jeg må da erkende at jeg ikke mere kan holde tanken ud om at jeg skulle ud i det felt igen. Altså hvor jeg ville udsætte mig for at blive truet. Jeg kan godt forstå at borgerne/klienterne nogen gange bliver så afmægtige at de griber til trusler og i yderste konsekvens over vold på en som mig, der er socialrådgiver, med alle de lovstramninger der konstant sker inde for det sociale område. Jeg græmmes over al den mistro der er i forhold til vores medmennesker.

Nuværende funktion åbner ikke mulighed for direkte kontakt. Mine erfaringer er fra tidl. arbejdsplads hvor bl. a. jeg blev forfulgt til min hjemme adresse (Politiet har været involveret) og er blev kaste ting under en samtale plus andre episoder.

Mange klager over udmyntningen af loven. Stigende grad af trusler om vold med mere. Bruger mere tid på klage sager over aktivering og sanktioner. Dette medfører flere trusler.

Arbejder med flygtninge i den 3-årige introduktionsperiode. PTSD forekommer ofte, konfliktløsningsstrategier derfor nødvendige, tillige med hurtig indsats ift. til berørte medarbejder. Er ok hos os.

Jeg har aldrig følt mig truet eller oplevet vold i min udførelse af jobbet som socialrådgiver. Jeg har enkelte gange valgt at have vagt tilkaldt forebyggende.

Da mit arbejdsfelt er i klientens hjem, ligger angsten der altid for hvad der evt. ske

Der har været knivoverfald på min arbejdsplads, dette var dog i kontanthjælpsafdelingen, der sidder med tungere sager/borgere

Der er egentlige et meget godt sikkerhedsnet der griber ansatter der har været udsat for vold eller trussel herom.

Det burde være standard at nye medarbejdere har mulighed for at tilmelde sig et kursus i elementær selvforsvar med mulighed for genopfriskningskurser eks. årligt

Jeg har ikke kunnet svare helt stringent, da jeg er leder på et højere niveau. Og derfor er andre ledere på et lavere niveau mine nærmeste samarbejdspartnere. Jeg har kun meget, meget sjældent direkte klientkontakt. Når jeg alligevel taler om for meget administration, er det dels de administrative krav i yderste led og dels de utallige evidens / kontrol krav, som kommer til os, og som vi skal sende ud i organisationen.

Jeg arbejder i almen psykiatrien. Her er det i højere grad plejepersonalet der trues eller udsættes for vold. Socialrådgiverne opfattes her af patienterne som et tilbud til at finde rundt i de kommunale "jungler"

Ingen vold eller trusler om vold. Vi har en god og brugbar voldspolitik.

o

Det er helt naturligt at aggressionsniveauet stiger hos klienterne når systemet bliver stift og uigennemsigtigt. Klienterne mødes ikke som mennesker og reagerer herpå.

Ingen aktuelt

Sidder i en handicapforvaltning, så det er begrænset hvor meget fysisk vold borgerne kan udøve. Det sker at man får verbale øretæver!

Vold afstedkommes af manglende forståelse for borgerens situation, og jeg har været så heldig at kunne tale med borgerne på en hensigtsmæssig måde.

Har et taknemmeligt arbejde - er den der prøver at hjælpe og er "terrier" - tager ikke et nej for nej i første omgang

Trusler kan ikke undgås i arbejdet med mennesker, hvor der indimellem er behov for at træffe nogle upopulære beslutninger. Man skal også tænke på, at man ofte har med folk at gøre, der har det psykisk dårligt. Det er bare vigtigt, at dette kan håndteres på arbejdspladsen.

Til trods for at jeg arbejder med meget psykisk syge mennesker har jeg aldrig oplevet vold eller trusler om vold imod min person.

der tages overhovedet ikke højde for at vi kan blive udsat for vold. Der er ingen alamer eller rådhusbetjente. Siddr ofte alene på en øde gang.

Der mangler - på min arb.pl. - fysisk beskyttelse af medarb. med borgerkontakt. Der blive lagt planer og givet konfliktløsningskurser, hvor vi som ansatte skal støtte hinanden - men det er ikke nok. Vi har ikke en gang rådhusbetjente til at støtte os.

Jeg er ansat i psykiatrien, hvor der det sted jeg arbejder bor en person, der burde være på den lukkede afdeling, grundet utilregnelighed. Pgl er særdeles farlig, latent og har en truende adfærd. devaluering, trusler osv, er der flere gange pr mdr. endnu har pgl ikke udøvet fysisk vold, men det er et spørgsmål tid før det sker. Pgl har tidligere truet en udfrakommende med kniv. Det er utrygt at færdes i det miljø

...

Jeg arbejder på en sikret institution som modtager unge i varetægt o.lign.

Sikkerheden for min faggruppe er i top på arbejdspladsen.

Det er yderst sjældent, at der forekommer vold, eller trusler om vold i min afdeling, og jeg føler mig sikker på mit arbejde.

Er nu ansat som leder, og har derfor ikke mere så meget direkte klientkontakt.

Det er uacceptabelt, men de ydre fysiske rammer omkring den enkelte borger samt socialrådgiverens personlighed ( læs



stressniveau) har en afgørende betydning for om vold opstår på jobbet.

NB. Jeg ved ikke om jeg får mulighed for at skrive kommentarer senere, så her er en vigtig kommentar. Mine svar havde været helt anderledes hvis jeg havde været myndighedsudøvende sagsbehandler i et børnefamilieteam, som tidligere. Lige nu er jeg ansat i et projekt som giver mening for min faglighed og for de elever, forældre og lære jeg betjener.

Jeg har ingen klienter, jeg arbejder med institutioner.

Vigtigt at tale om vold på arbejdspladsen, kende kommunens voldspolitik, vi udfører vores arbejde og skal derfor ikke udsættes for voldsepisoder.

det forekommer med jævne mellemrum

På de 7 år jeg har arbejdet i socialpsykiatrien har jeg været udsat for vold/overfald én gang.

jeg arbejder i psykiatrien og er aldrig blevet truet eller udsat for vold. jeg tror det handler om at have respekt for mine klienter og tale ordenligt til hinanden.

Jeg tænker der de senere år er sket en forræelse. Således at nogle af klienterne er blevet mere aggressive, de oplever sig berettiget til at komme med trussleslignende udsagn. Især er der mange der går til "borgmesteren" hvis vi(systemet) ikke makker ret.

Jeg er ansat på lukket akut afsnit ved psykiatrisk center, så vold og trusler er en naturlig del af jobbet. Sikkerheden er meget høj, og det er ikke en stressfaktor for mig.

Da jeg ikke har direkte klientkontakt, kan jeg ikke personligt bekræfte problemer med vold og trusler om vold - men er i kraft af tidligere arbejde med borgere med misbrug bekendt med problematikken ligesom jeg i nuværende job møder kollegaer ansat i kommuner og institutioner, som oplever vold og trusler.

Er så heldig at vi kan arbejde helhedsorienteret og hjælpe borgeren med at finde rundt i resten af systemet. Vi sidder desuden ikke med forsørgelse og kan derfor hjælpe både borgeren og resten af kommunen med at undgå misforståelser så vi undgå den frustration der leder til vold.

Har været udsat for verbale trusler som ofte er ift. med anbringelsessager uden samtykke, hvorfor det bliver i periode og 2-4 gange årligt. En enkelt gang udsat for vold gennem en 10-årig karriere som socialrådgiver.

God plan i tilfælde af vold samt - pga. voldsplan er aftalt - og arbejdsplads er indrettet forebyggende ( så meget det nu kan lade sig gøre)

Føler mig okay tryk under mit arbejde på forvaltningen, dog langt mere utryk under såvel aftalte som akutte hjemmebesøg.

det er resultatet af den stramme lovgivning.

pga værdier, som patienten er den længe ventede gæst og et passende caseload forebygges trusler.

Det er krækende, sårende og urimeligt. Og sætter sig dybe psykiske spor.

Det er altid en risiko, der er til stede. Men jeg synes, jeg er god til at møde folk hvor de er. Jeg har en forståelse for, at det er forældre, der bare vil deres børn det bedste. Jeg ville forvente det samme af mig selv. Forstår godt deres frustration. Oftest kan man gudskelov tale folk ned igen ved at lægge øre til deres frustrationer. Det hjælper desværre bare ikke på sagsbehandlingstiden.

Det handler om gode rammer og fokus på hvordan man møder sine borgere der er vigtige og det har vi på min arbejdsplads!

For mit vedkommende psykisk vold fra en unge pige, som truede mig med at at udstille mig i pressen. Endvidere en voldsom ophidset far, som var verbalt meget grov. Jeg oplevede dette meget voldsomt, men er usikker på, om det kan betgnes som vold.

Arbejder ikke i direkte patientkontakt. Er projektleder

Jeg har for et år siden blevet truet verbalt af 2 borgere i forbindelse med en samtale.

dette var i et tidligere job, på et værested for misbrugere.

Jeg er leder og har derfor sjældent direkte klientkontakt

Har været tilstede under voldsom episode som dog ikke var rettet mod ut.

Har sjældent, meget sjældent følt mig truet. Det er ganske få sygedagpengemodtagere der reagerer fysisk truende. skulle det opstå føler jeg mig tryk ved at kunne trykke på en overfaldsalarmer, hvorefter vagten hurtigt dukker op.

Var tidligere ansat som familierådgiver i socialforvaltningen i Århus Kommune. Var der udsat for trusler. Var desuden sygemeldt pga. stress.

Pga forholdene og behandlingen (urimelige) frustreres klienten forståeligt

1983-2005 arbejdet som sagsbehandler og aldrig været udsat for vold eller trusler om vold. Min egen lomme filosofiske forklaring på dette, er: Behandl mennesker med respekt, lyt og vis empati, og "efterlad" dem altid med deres selvrespekt i behold uanset om de måske har fået afslag på det de søgte om. Men det kræver så til gengæld også en ledelse, som

stiller krav til medarbejderne om kompetenceudvikling og vilje til at arbejde med egne fordomme og at moral eller moraliseren ikke har noget at gøre indenfor vores fag. Og en årlig tilbagevendende brush-up!

Er mærkværdigvis ikke forekommet endnu, men vold må indtræffe på et tidspunkt, idet vi arbejder alene og ubeskyttede i "marken" bl.a. med svært psykisk syge.

vi holder øje med hinanden, sikrer os, at den der sidder tilbage ved lukketid sidder med "ufarlig klient" eller samarbejdparter.

Ingen

En tåbelig lovgivning gør at frontmedarbejderne må tage følgerne, hvor borgerne er presset til det yderste

Er siden 1.1.07 blevet lovet overfaldsalarm. Skulle nu efter sigende endelig være på trapperne. Hvis jeg er utryg inden et møde, kan jeg få min leder med. Har aldrig oplevet at blive utryg under et møde.

En mandlig kollega truet med vold i et fælles møde med klienten

ingen voldsrisiko i min nuværende stilling

Vi har heldigvis "non-tolerance" og truende klienter bliver henvist til fremtidige samtaler på politigården

Da jeg arbejder indenfor misbrugsfeltet er der mange projektioner i luften - både ift. medarbejderne og mellem misbrugerne. Oftest går det dog ud over misbrugerne selv.

Desværre er det blev et større problem med årene, på grund af de nedskæringer der sker, det er derfor vigtigt at der findes en politik på arbejdspladsen, om hvordan vi forholder os, når der er optræk til at en klient, kan gå amok. Der er brug for supevision til personalet.

der har været flere alvorlige trusler mod kolleger, der har måttet anmelde det.

Mange i afdelingen har været udsat for trusler, og der har været en konkret voldsepisode, hvorfor vi hele tiden er på vagt og har antennerne ude, når der er optræk til konflikter.

Det skal tages meget alvorligt og må ikke accepteres, vi har en klar politik på området, der sikrer den enkelte medarbejder i sådanne situationer. Det omhandler også trusler

Er i Flexjob med diagnosen PTSD pga. flere voldelige overfald fra Klienter og klienters pårørende.

Jeg arbejder med svært handicappede borgere, hvoraf langt de fleste ikke kan udgøre nogen fysisk trusel.

Der foreligger voldspolitik på arbejdspladsen og har været afholdt voldskursus.

kunne have været mindsket i fald ledelsen havde grebet ind

min indsats er et tilbud og ikke et pålæg, og derfor intet press eller økonomiske sanktioner

Alle trusler om vold eller udøvelse af vold mod tjenestemænd i funktion skal politianmeldes, for at vi kan føle os mere trygge i vores arbejde.

Holdning; når en "klient" fremsætter trusler, er det en vurderingssag, om den er rettet mod mig som person, eller som repræsentant for et system. Det er osse vigtigt at vurdere, om der er tale om trusler ifm. en afgørelse - altså hvilken kontekst, truslen er fremkommet.

Lederekspedition eller anden ekspedition af borgere med domme for vold. Skal ikke foregå hos den enkelte sagsbehandler.

Vi har ikke haft episoder med det på min arbejdsplads, kun klienter der kan være grove i munden.

Jeg har flere kollegaer der har været udsat for psykiske vold/trusler

ingen

vold i form af trusler, ikke fysisk vold

Vi sidder ikke med bevillinger, har som sådan ikke indflydelse på en persons økonomi. Derfor tror jeg, at vi undgår en del konflikter

Selvfølgelig vil det kunne forekomme, men jeg har ikke oplevet det personligt i de 11 år jeg har arbejdet indenfor området.

Konstant risiko i arbejdet på lukket psykiatrisk afdeling

Det er frivilligt at være medlem af vor patientforening - folk opsøger mig frivilligt

Jeg mangler håndteringsmuligheder ift. klienter, der pålægger mig ansvaret for deres situation, og mener, at jeg skal kunne løse alle deres problemer.

Arbejder i et fængsel hvor man kunne tro at der er stor mulighed for at opleve vold på jobbet, men jeg tror på, at så længe jeg med respekt giver "beskeden til den indsatte", så er jeg ikke i farezonen. Jeg tror først det bliver farligt når man har for travlt og ikke har tid til at overlevere beskeden med respekt for det menneske man sidder overfor.

overfald og hvordan du hjælper en kollega som har været udsat herfor.

Der kommer mange vrede og voldsomme borgere i afdelingen, som påvirker dagligdagen. Mange møder med borgere, som er truende overfor ledere og kollegaer

Det følger med frustrationerne som ofte er forståelige men man kan da nogle gange tænke på hvornår bægeret flyder over for den pgl.

Der synes konstant at være en risiko for vold/trusler om vold i det daglige arbejde idet de generelle forhold (læs - stigning i administrative opgaver, krav om besparelser samt øget kontrol) går ud over mennesker, der i forvejen er i en meget svært situation præget af stress, desperation og frustration.

Nej, ingen vold, men på trods af, at borgerne er meget tålmodige har jeg fået mange klager over behandlingstiden.

Har været udsat for mindre trusler, dvs. "vold" af psykisk karakter

I det store hele respekteres vi af vores brugere, kva det faktum, at vi ikke er myndighedsudøvende og/eller sidder på "kassen"

Det er sjældent at sygedagpengemodtagerne er voldelige eller støjende

Vold og stress hænger sammen.

Har altid borgere som er psykisk syge/misbrugere, hvor risikoen er til stede.

Der er ikke oplevet vold på jobbet.

Pædagoger på døgninstitutionen for børn udsættes jævnligt for vold fra børn og unge.

Ophidsede og vrede a-kassemedlemmer er en belastning og påvirker arbejdsglæden

Vi er veluddannede til at forebygge vold.

har været socialrådgiver i mange år og har oplevet vold eller trusler 3 gange

det er vigtigt, at vold ikke accepteres -hverken fysisk eller psykisk, og at ens arbejdsgiver øjeblikkelig træder til og tager ansvar. Her mener jeg at foretage anmeldelse til politi osv.

det er vigtigt at have en volspolitik på arbejdspladsen. Det er min erfaring at låste døre og kontrol skader mere og optrapper mere vold, end det gavner.

Min leder blev stukket ned med kniv for en måned siden, hvilket er en oplevelse, som påvirker mig personlig. Derudover blev en kollega i et andet jeg jeg havde, udsat for at en klient hældte benzin på hende og ville til at sætte ild til hende. Dette er meget alvorlige tilfælde, som heldigvis sjældent opstår, men det viser, at jobbet er meget udsat.

Jeg oplever ikke trusler om/eller vold.

Kunne have været en idé at skelne mellem fysisk og psykisk vold, herunder trusler, krænkelser mv.

Vold er mange ting. Der kan også være tale om psykisk vold, iform af trusler fra klienter, hvilket jeg har oplevet og oplever ofte

Der har været flere tilfælde rundt omkring i andre afdelinger. Nogle ret alvorlige. Det giver efterfølgende en periode med tanker omkring risikoen for vold. Der er heldigvis langt imellem.

Her forladt en arbejdsplads (opsagt mit arbejde) efter voldstrusler

Der kan være verbale trusler fra kursisterne, men har ikke oplevet det de sidste år

Oplevet det i afdelingen. Men mange her er psykisk syge. Derfor vigtigt at have tid til borgerne ellers blive de utrygge og vrede.

Truslen har kun været 1 gang inden for det seneste år. Det var over telefonen, en frustreret borger og som altid i forhold til økonomi. Det er typisk det der kan få sindet i kog.

Evt. opkvalificering af kommunikative redskaber for at afværge evt. voldsepisoder. (Hvis ansvar er udviklingen af en voldsepisode?)

Volden bestod i psykiske trusler, såsom at gå til pressen, advokat m.m. og "er du så bange nu...."

Vi er meget opmærksomme på, at vores målgruppe er blandt de mest udsatte og dermed pressede. Det gør, at vi har stor fokus på forebyggelse og dermed har et forholdsvist lavt antal episoder med vold og trusler.

Indenfor de sidste 2 år har der været 2 voldsepisoder(herunder alvorlige trusler), som jeg har kendt til. Jeg synes, at Silkeborg kommune håndterer disse tilfælde godt.

Institutionerne i Socialpsykiatrien under kommunerne er ikke omfattet i spørgeskemaet, hvor også socialrådgivere er ansat til flere differentierede opgaver end traditionelle socialrådgiveropgaver- men som ikke desto mindre oplever stort arbejdspress.

jeg er rimelig fast i blikket. Men ellers kan det naturligtvis ikke accepteres

vi har en proaktiv og klar voldspolitik, der starter med i videst muligt omfang at skabe den ikke-stressede atmosfære allerede fra dørtrinnet - vi arbejder med PTSD, så det er centralt

Jeg har været tæt på knivoverfald i min afdeling, jeg oplever ofte frustrerede borgere grundet manglende tid, hvor jeg ofte tænker, at det kun er et spm om tid før de eksploderer.

klienterne er generelt utroligt forstående og tålmodige - tror ikke jeg selv ville kunne klare den ventetid med mere, som de må finde sig i

Synes ikke det forekommer i mit arbejde - som jo også forudsætter frivillighed og samarbejde, for at lykkes.

har oplevet kollegaer der er blevet truet, at det har påvirket den meget og i lang tid efter.

Har oplevet kollegaer der er blevet truet, telefonisk.

Der er primært tale om trusler, som vedrører utilfredshed med afgørelser eller sagforløb

Havde episode som anmeldtes som arbejdsskade for 2 år siden. Sagen kom for domstol men ved ikke hvad udfaldet blev.

Jeg er ofte alvorligt bekymret når jeg skal indkalde svært psykisk syge til samtale her. De autoritære krav herfra er ikke befordrende for at opnå et konstruktivt samarbejde omkring behandling.

det er ikke så selmt pt.

psykisk vold

Får ind imellem trusler om vold, men det er ikke direkte myndtet på mig, men andre omkring den udsatte person

### Hvilket af følgende udsagn er du mest enig i: Min erfaring er, at strukturreformen har ...

	Respondenter	Procent
... gjort det nemmere at håndtere sociale problemer?	23	2,2%
... gjort det sværere at håndtere sociale problemer?	466	44,4%
... hverken har gjort det nemmere eller sværere at håndtere sociale problemer?	221	21,1%
Ved ikke	93	8,9%
Jeg har ikke været ansat i det kommunale system før strukturreformen og kan derfor ikke vurdere det	246	23,5%
I alt	1.049	100,0%