

SOCI. ALRÅ D GIV EREN

DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING

02/23

GUIDE

Sådan undgår du digital chikane

SOCIALRÅDGIVERE I BØRNEHUS HOVEDSTADEN

"Retsmedicinsk screening af børn ved mistanke om vold styrker kvaliteten af vores arbejde"



TEMA: Flexibelt arbejdsliv

Hvordan får vi arbejdstidskabalens til at gå op?

8

"Jeg forsøger at guide migranterne uden om en social deroute"

Det betyder meget for Silvia Fontana at møde hjemløse migranter med respekt. I Kompasset i Kirkens Korshær hjælper hun migranterne med at navigere i den komplekse lovgivning og med at skabe mere netværk omkring dem.



Foto: Lisbeth Holten

TEMA

DET FLEKSIBLE ARBEJDSLIV

Hvordan får vi arbejdstidskabalens til at gå op med blandt andet firedages uge, fleksibel arbejdstid og hjemmearbejdsdage? Tillidsrepræsentanter fra Esbjerg og Odsherred udfolder deres erfaringer. Ekspertter vurderer, at tendensen mod mere fleksibilitet i arbejdslivet vil fortsætte, og de roser fagbevægelsen for at have det med i sit oplæg til OK24.



27

Alle Kurts indsatser bliver sagsbehandlet fra syv forskellige kontorer af der være en vis ræson i, da vi er nede i mange forskellige lovgivninger, professionelle reelt har ansvaret for at koordinere én samlet indsats - der

Lone Engels, socialrådgiver, Hjemløseenheden, Københavns Kommune

30

"Retsmedicinske screeninger styrker kvaliteten i vores arbejde"

Det siger to socialrådgivere fra Børnehus Hovedstaden efter at have været med i projekt, som viser, at der er et stort mørketal, hvor tegn på vold ikke opdages uden retsmedicinsk screening.



Foto: Lisbeth Holten

36

"Han gik 13 kilometer for at komme til tilsynssamtale, men ville hellere i fængsel"

Line Bækgaard, socialrådgiver i Kriminalforsorgen i Frihed (KiF), afdeling København. Fører tilsyn med betinget dømte og støtter dem i at leve et liv uden kriminalitet.

16

10

Guiden

Begræns adgangen til din profil. Digital chikane betragtes som vold. Arbejdspladsens ansvar.

Illustration: Morten Voigt

hver sin socialrådgiver. Det kan Udfordringen er, at ingen af de findes ikke én indgang for Kurt.



Foto: Lisbeth Holten

Kontakt redaktionen på
redaktionen@socialraadgiverne.dk

- 04 NYT FRA DS**
- 06 SOCIALT NYT**
- 08 MEDLEM NR.**

"Jeg forsøger at guide migranterne uden om en social deroute."

- 10 GUIDEN**
Værn dig mod digital chikane
- 15 KULTUR**

16 TEMA: DET FLEKSIBLE ARBEJDSLIV
Hvordan får vi arbejdstidskabalene til at gå op? Tillidsrepræsentanter fra Esbjerg og Odsherred udfolder deres erfaringer.

22 EKSPERTER: FLEKSIBILITET ER IKKE UDEN BESPÆND
Tendensen mod mere fleksibilitet vil fortsætte, men et opgør med 8-16-kulturen er ikke uden benspænd, vurderer eksperter.

24 VOXPOP: HVORFOR OG HVORDAN?
Vi har spurgt tre tillidsvalgte, om de mener, at deres arbejdsliv kan blive bedre, hvis der er fokus på fleksibilitet.

26 LEDER
Hvordan skaber vi den bedste uddannelse?

26 MIN MENING

27 REGIONSLEDER

27 PRAKSISKLUMMEN
Komplekse problemer – eller komplekse systemer?

28 JURA
Grænser for sagsoplysning.

29 DEBAT
Faglighed og følelser.

29 MIT ARGUMENT
Når straffen rammer skævt.

30 "RETSMEDICINSKE SCREENINGER STYRKER KVALITETEN I VORES ARBEJDE"
Retsmedicinsk screening af børn ved mistanke om vold bør være obligatorisk. Det mener to socialrådgivere fra Børnehus Hovedstaden.

36 REFLEKSION
"Han gik 13 kilometer for at komme til tilsynssamtale, men ville hellere i fængsel"

37 KONTAKT

37 KALENDER

MIT YNDLINGSORD

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



Jonas Weng

Socialkonsulent, Fonden Vita, Center for Socialt Arbejde, og suppleant til bestyrelsen i DS-Region Nord.
Hans yndlingsord er:

HYPOTESE

Det er et ord, som i sin betydning på én og samme tid handler om at anerkende, at man laver overvejede antagelser, men også erkender, at den konklusion, man kommer frem til, ikke nødvendigvis er den endegyldige sandhed.

Hypotese-dannelser er en ydmyg tilgang til at danne et helhedssyn, og – efter min mening – den eneste forsvarlige måde man kan gå ind i arbejdet med komplekse og kaotiske sociale problematikker på.



Dansk Socialrådgiverforening

Udgives af Dansk Socialrådgiverforening, Toldbodgade 19 B, 1253 København K, telefon 7010 1099, ds@socialraadgiverne.dk, www.socialraadgiverne.dk **Ansvarshavende redaktør** Signe Færch, sif@socialraadgiverne.dk **Redaktør** Susan Paulsen, sp@socialraadgiverne.dk **Debatredaktør** Sarah Piil, sapi@socialraadgiverne.dk **Journalister** Bjarke Hartmeyer Christiansen, bhc@socialraadgiverne.dk, Lærke Øland Frederiksen, lof@socialraadgiverne.dk **Layout** Signe Ida Christiansen, sic@socialraadgiverne.dk **Annønce** til Socialrådgiveren, Socialraadgiverjob.dk og Dansk Socialrådgiverforenings nyhedsbrev tegnes af: Media-Partners, telefon 29 67 14 36, www.Media-Partners.dk/medier **Stillingsannoncer** marianne@media-partners.dk **Tekstsideannoncer** joergen@media-partners.dk **Deadline** for annoncer til 3-2023 er 27. april 2023 **Forside:** Morten Voigt **Tryk** Stibo **Årsabonnement** 910 kr. inkl. moms. Løssalg 70 kr. pr. nummer plus forsendelse **Socialrådgiveren udkommer** 8 gange om året. Dette nummer udkommer 21. marts 2023. Artikler og indlæg er ikke nødvendigvis udtryk for organisationens holdning. **Kontrolleret oplag:** 18.837 **Trykt oplag:** 18.937 **ISSN** 0109-6103



Valg i DS

TILLYKKE TIL DE NYVALGTE REGIONALE NÆSTFORMÆND



Betina Agger, Jannie Bertz og Malene Thackrah er blevet valgt som næstformænd for Dansk Socialrådgiverforenings Region Nord, Syd og Øst. De skal i de næste to år arbejde for at styrke den lokale politiske interessevaretagelse ved blandt andet at deltage i klubmøder på arbejdspladserne, samarbejde med de tillidsvalgte og medlemmerne om at påvirke lokalpolitiske forhandlinger, og generelt være i kontakt med indflydelsesrige politikere og andre relevante beslutningstagere – det gælder også i forhold til socialrådgiveruddannelserne. Desuden er det et ønske at være dagsordensættende i de lokale medier for at øge opmærksomheden på socialrådgivernes arbejdsvilkår.

Da valgresultatet blev offentliggjort 28. februar, sagde Signe Færch, forkvinde for Dansk Socialrådgiverforening:

– Tillykke med valget, jeg glæder mig helt utroligt meget til samarbejdet. Og tusind tak til alle kandidaterne for at have stillet sig til rådighed.

Forslaget om at have regionale næstformænd blev vedtaget af DS' repræsentantskab som et toårigt projekt, og repræsentantskabet skal i november 2024 tage stilling til, om det skal være en permanent ordning, og hvordan den i givet fald skal finansieres.

Store bededag

475.000 UNDERSKRIFTER TIL MINISTER

Fagbevægelsens Hovedorganisation har samlet de 475.000 underskrifter imod at afskaffe store bededag i en bog og overrakt den til beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen (S).

Ikke desto mindre vedtog regeringen forslaget om at afskaffe store bededag som fridag og lavede dermed et indgreb i overenskomsterne. Det er dybt kritisabelt, siger Signe Færch, forkvinde for Dansk Socialrådgiverforening:

– Vi kommer til at fortsætte kampen for socialrådgivernes løn og arbejdsvilkår, et ordentligt arbejdsmiljø og bedre rammer for det sociale arbejde, vi udfører til gavn for borgerne.

OK23

HUSK AT OPDATERE OPLYSNINGER

Lige nu forhandler Dansk Socialrådgiverforening overenskomster for socialrådgivere i en række private virksomheder og organisationer. Snart kommer turen til de offentligt ansatte.

I den forbindelse er det meget vigtigt, at dine medlemsoplysninger er opdaterede, så vi ved, hvor du arbejder, og hvordan vi kommer i kontakt med dig.

Opdater dine oplysninger på medlem.socialraadgiverne.dk

15.-16. NOVEMBER 2023 SOCIAL RÅDGIVER DAGE

Socialrådgiverdage er Dansk Socialrådgiverforenings fagfestival, som holdes på Hotel Nyborg Strand.

KOM MED DIN IDÉ TIL EN WORKSHOP

**Har du spændende erfaringer fra dit arbejde?
Brænder du for et projekt?
Eller har din forskning givet resultater,
som socialrådgiverne bør kende?**

Hvis du har en god idé til en workshop til fagfestivalen Socialrådgiverdage 2023, så send den til os via socialraadgiverne.dk/sd23 - fra den 28. april til den 15. juni.

På Socialrådgiverdage 2023 skal vi have samtaler, workshops, oplæg, paneldebatter og andre events. Det er en fagfestival, hvor vi lærer af hinanden, møder nye og gamle kolleger, og bringer ny viden med hjem til arbejdsplads eller studie. Det er også her, du kan dyrke faglige netværk, som matcher dine interesser.

Alle forslag til workshops vurderes af et udvalg, der sammensætter fagfestivalens program. Hver 'godtaget' workshop udløser én fribillet.

Sæt allerede nu kryds i kalenderen den 15.-16. november 2023.

Mere info følger i de kommende måneder - på socialraadgiverne.dk og på Facebook



KONTINUITET ER VORES VÆRDIGRUNDLAG

Vores fokus er på det enkelte menneske, der har brug for hjælp og omsorg.

Vi ønsker derfor at drive Altid Vikar med fokus på kontinuitet, så det er den samme vikar, der også møder i morgen. Vores måde at arbejde på er anderledes end andre vikarbureauer. Vi har markedets største bookingafdeling, som sikrer kontinuitet, kvalitet og det bedste jobmatch.

Det er sådan, vi ønsker det i Altid Vikar. Altid tæt på borgeren og i tæt dialog med kunden og institutionerne om deres ønsker og behov.

Uanset om det er pædagogisk personale til daginstitutioner og bosteder, eller det er sundhedspersonale til ældreplejen, eller om det er livskraftige og ressourcestærke seniorer, så løfter vi opgaven.

Vi kender vores vikarers kompetencer og vi uddanner dem løbende, så de kan møde borgernes behov. Vi har også etableret et dedikeret seniorkorps, med Altid Senior Vikar, så alle gode kræfter kan komme i spil. Det er sådan, vi forstår vores rolle. Du skulle prøve os. Vi leverer velfærd, hver dag uanset hvor det er.

Altid Vikar er specialister i vikarer til:

- Handicapområdet
- Psykiatrien
- Pleje og sundhed
- Det specialpædagogiske område
- Sikrede institutioner
- Solistprojekter
- Børnehaver og vuggestuer
- BPA-ordninger
- Inklusionsområdet

Altid  **Vikar**

Pædagogiske og sundhedsfaglige vikarer

www.altidvikar.dk - 70444404- kontakt@altidvikar.dk



Børnefattigdom

INFLATIONSHJÆLP TIL 40.500 BØRNEFAMILIER

De 300 millioner kroner, der ellers skulle være brugt på det midlertidige børnetilskud til de 12.000 fattigste børnefamilier, bliver nu i stedet til inflationshjælp til omkring 40.500 børnefamilier i kontanthjælpssystemet og børnefamilier, hvor mindst én af forældrene er i ressourceforløb eller jobafklaringsforløb og modtager ressourceforløbsydelse.

Børnefamilier med ét barn modtager 7.500 kroner, børnefamilier med to børn modtager 3.750 kroner for det andet barn, og børnefamilier med tre børn modtager 2.250 kroner for det tredje barn. Den første halvdel af beløbet udbetales senest i juni 2023 og anden halvdel udbetales til august.

De 12.000 fattigste børnefamilier kommer derfor til at mangle det tilskud, de ellers skulle have haft 1. marts, hvor det midlertidige børnetilskud udløber. Derudover kommer mange til at få et lavere tilskud, fordi det samme beløb nu skal fordeles mellem 45.000 familier.

Socialrådgivernes forkvinde, Signe Færch, kalder inflationshjælpen bedre end ingen løsning.

– Men den er absolut ikke dækkende. Vi socialrådgivere står med mødre og fædre, som har svært ved at betale husleje og købe mad og tøj til deres børn. De er på vej ud over kanten, og regeringen vil først spænde et sikkerhedsnet ud under dem om flere måneder. Disse familier fortjener en permanent løsning, siger hun.

Forskningsreserven

FLERE PENGE TIL UDSATTE BØRN OG UNGE

Et bredt flertal af Folketingets partier er blevet enige om fordelingen af 3,6 milliarder kroner til forskning. Blandt andet afsættes der 50 millioner kroner til at styrke forskningen i udsathed blandt børn og unge, så der kan igangsættes en indsats, der skal understøtte kapacitetsopbygning og styrket koordinering af forskning på området, herunder blandt andet praksisnær forskning og kvantitativ forskning.

Seniorpension

REKORDMANGE ANSØGERE

Efter regeringen har annonceret, at den vil erstatte seniorpensionen med en 'Arne-Plus-ordning', hvor nedslidte kan gå på pension tre år senere og til en lavere ydelse end i dag, er antallet af ansøgere til seniorpensionen steget markant. Antallet af ansøgninger er mellem 40 og 46 procent højere end normalt.

Anbragte unge

INDSIGT I SAGSAKTER

Det nye landsdækkende projekt 'Retten til egen historie' hjælper nuværende og tidligere anbragte med at finde, læse og bearbejde deres børnesagsakter og vil samtidig inspirere til nye måder at arbejde med skriftlighed og inddragelse på i børne- og ungesager. Bag projektet står Danmarks Forsorgsmuseum, Københavns Professionshøjskole, Rigsarkivet og TABUKA – Landsforeningen for nuværende og tidligere anbragte.

Læs mere på [Rettentilegenhistorie.dk](https://rettentilegenhistorie.dk)

9%

Så meget lavere er lønnen for 40-årige, der er vokset op i en lavindkomstfamilie, når man sammenligner med 40-årige fra topindkomstfamilier med samme videregående uddannelse og job i samme branche.

Kilde: Tænketanken DEA

Markant fald

FÆRRE UNGE UDEN JOB OG UDDANNELSE

Antallet af 16-24-årige, som hverken er i beskæftigelse eller uddannelse, er faldet til det laveste niveau, siden man begyndte at registrere det i 2008 – nemlig 55.344 unge, svarende til 8,5 procent af gruppen.

I 2020 gjaldt det mere end 61.000 unge, og i 2015, da antallet var højest, var der hele 75.472 unge uden beskæftigelse eller uddannelse. Tallene dækker dog over markante kommunale forskelle. Andelen er næsten tre gange så høj i Lolland Kommune, der har den største andel, som i Lyngby-Taarbæk Kommune, der har den laveste andel.

Vidensindsamling

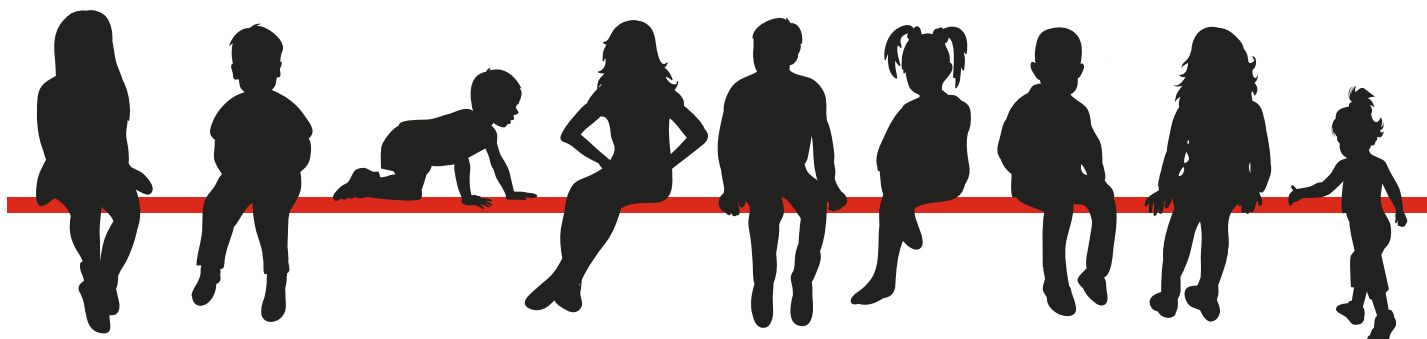
INDDRAGELSE AF BØRN MED ADHD OG AUTISME

VIVE har samlet viden om metoder, som socialrådgivere kan bruge til at inddrage børn med autisme og ADHD i sagsbehandlingen. Vidensindsamlingen viser, at det er afgørende at forberede og forventningsafstemme med barnet, at det kræver anderledes greb, når der skal opbygges en relation med et barn med autisme eller ADHD. Det anbefales at udarbejde et "kommunikationskompas" eller lignende grundig beskrivelse af barnet, herunder foretrukne kommunikationsveje, ressourcer, ønsker og behov hos barnet, og at anvende visuelle eller digitalt baserede metoder i interaktionen.

Find vidensindsamlingen på vive.dk

Møder du børn, der har været på flugt?

Vi har samlet vores viden og erfaring – ét sted



På taggodtimod.dk har vi samlet brugbar viden til dig, der har kontakt med børn, som har været på flugt. Vi tilbyder for eksempel endagstræning til fagpersoner med oplæg, caseøvelser og konkrete værktøjer til at møde børn i krise.

Se mere på: taggodtimod.dk



eller scan her



Red Barnet

CV

Silvia Fontana
54 år, København

2019-
Bestyrelsesmedlem
i Faggruppen
Hjemløse, DS.

2018-
Arbejdsmiljø-
repræsentant.

2013-
Kirkens Korshær
Kompasset - multihus
for hjemløse migranter.

2003-2013
Caritas Bologna
(rådgivning for hjemløse)

1993-2003
Projektleder,
projektassistent
og socialrådgiver.

1998
Uddannet socialrådgiver,
Universita di Verona.

1993
Cand.scient.pol.
i statskundskab
(Internationale studier)
Universita di Padova.

1987
IB-student United World
College of the Adriatic.



”

**For mig handler det om at have
respekt for dem, der befinder
sig på kanten af samfundet.**

Silvia Fontana, socialrådgiver

”Jeg forsøger at guide migranterne uden om en social deroute”

Det betyder meget for Silvia Fontana at møde hjemløse migranter med respekt. I Kompasset, som er Kirkens Korshærs multihus for migranter, arbejder hun for at skabe mere netværk omkring migranterne – og gøre en forskel for dem, der ikke føler sig helt velkomne.

Af Mette Mørk
Foto: Lisbeth Holten

Silvia Fontana samler på små, gode øjeblikke. Som når det går op for den hjemløse, udenlandske borger, at han faktisk ikke behøver et cpr.nr. eller en fast adresse for at søge job, og hun kan se lettelsen i hans øjne.

– Mange tror, at de opholder sig illegalt i Danmark, fordi de ikke har et cpr.nr. Jeg forklarer dem, at det ikke er nødvendigt med et personnummer – og så har de pludselig handlemuligheder og kan søge arbejde. For mig handler det om at have respekt for dem, der befinder sig på kanten af samfundet. Jeg kan gøre en lille forskel for dem, der ikke føler sig helt velkomne.

Silvia Fontana ved godt, hvordan det er at stå i et fremmed land uden at kunne koderne. Hun kom hertil fra Italien for 20 år siden, da hun

blev dansk gift. Men hun er også bevidst om, at hun kom hertil på et andet overskud end mange af de hjemløse fattigdoms- og arbejdsmigranter fra EU, som hun fra Kompasset i Kirkens Korshær i København blandt andet hjælper med at blive korrekt registreret og informerer om deres ansvar og rettigheder som arbejdstager.

Hun er uddannet socialrådgiver i Italien og var overbevist om, at hun skulle arbejde med udsatte og arbejde internationalt eksempelvis i Sydamerika. Så mødte hun Niels, og det blev Danmark i stedet. Men det internationale og de udsatte er stadig omdrejningspunktet.

I dag har Silvia Fontana hjemmearbejdsdag, og det er nødvendigt indimellem for at kunne fordybe sig i lovgivning og komplekse sager. Som sagen om Fouad, der efter en del forhindringer fik et vikariat, kom til skade en af de sidste arbejdsdage – og siden blev nægtet sygedagpenge.

– Fouads sag er et godt eksempel på, at lovgivningen er kompleks, og

at kommunerne ofte ikke kender den til bunds, når det for eksempel gælder EU-borgere, der har arbejde, men ikke fast bopæl. Kompasset støttede ham igennem registreringsprocessen, ansøgning om skattekort, ansøgning om EU-bevis hos SIRI og – da han ikke har en fast bopælsadresse – ansøgning om det særlige sundhedskort, som udstedes af Udbetaling Danmark. Efter en lang tovtrækning fik han sygedagpenge, som han har ret til, men nu mener kommunen, at hans EU-bevis ikke længere er gyldigt. Så det er vi gået ind i.

Silvia Fontana forstår godt, at det kan være svært at navigere i den komplekse lovgivning, også for myndighederne, og derfor arbejder hun hårdt på at kommunikere konstruktivt med samme myndigheder – og som en længerevarende løsning at skabe mere netværk og partnerskaber omkring migranterne.

– Mit arbejde er en social investering, for Jeg forsøger at guide migranterne uden om en social deroute. ♦

←
Efter lang tovtrækning med kommunen sikrede Silvia Fontana, at en hjemløs emigrant fik sygedagpenge.

VÆRN DIG MOD DIGITAL

Som frontpersonale er socialrådgivere særligt udsatte for chikane på sociale medier og digitale tjenester. Din arbejdsplads skal beskytte mod chikane, men du kan også selv gøre noget. Især på dine sociale medier.

Af Henrik Stanek

BEGRÆNS ADGANGEN TIL DIN PROFIL

Mange har vennerne i tankerne, når de laver et opslag på Facebook eller andre sociale medier, men alle kan se med, når du skriver, hvem du stemmer på eller lægger billeder ud af dig selv i festligt lag. Det kan få borgere til at tvivle på, om du er den rette til at tage sig af deres sag, og de kan få skyts imod dig i en konflikt.

Opfør dig på de sociale medier som du gør på jobbet og i det offentlige rum.

Tænk over, om du har lyst til at have en offentlig profil – eller om (dele af) profilen skal være privat.

Det behøver ikke at fremgå af din profil, hvor du bor, hvem du er gift med, og hvad dine børn hedder. Du kan i hvert fald nøjes med at skrive det i den private del.

Som offentligt ansat er du underlagt et krav om værdighed, så borgerne kan have tillid til dig, så overvej nøje, hvad du skriver om dit arbejde.

Lad være med at være ven med dine borgere på sociale medier.

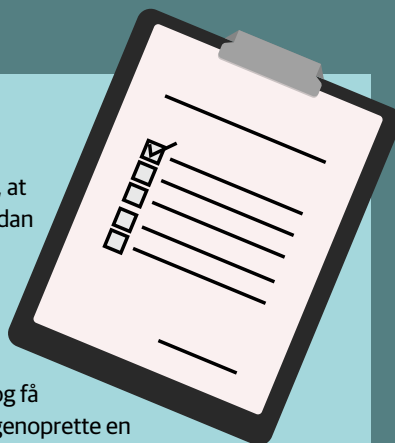
Vær opmærksom på din tavshedspligt.

Opret eventuelt en arbejdsprofil med din professionelle identitet: Uddannelse, kvalifikationer, kompetencer, erhvervs erfaring, CV og faglige interesser, som du kan henvise til, hvis det er relevant for jeres samarbejde. Så signalerer du, at relationen er professionel.

CHIKANE

I DET DAGLIGE ARBEJDE

- **Vær særlig opmærksom** på sager, hvor du fornemmer, at samarbejdet kan ende i problemer. Forklar tydeligt, hvordan borgeren kan bruge klage- og ankesystemerne.
- **Skriv i journalen**, hvis der er optakt til trusler om, at du bliver hængt ud på internettet eller lignende. Sørg også for, at der bliver lavet en intern registrering.
- **Del dine bekymringer** med din leder og dine kolleger og få ideer til at forebygge eller bremse en konflikt, så du kan genoprette en god dialog med borgeren. Måske skal I invitere til et møde, hvor I lytter til borgerens klagepunkter, fjerner misforståelser og afstemmer forventninger for samarbejdet.
- **Foreslå eventuelt, at borgeren får en anden sagsbehandler**, så der kan begyndes på en frisk.
- **Undgå så vidt muligt at lade dig påvirke følelsesmæssigt.** En negativ ytring om dig siger måske mere om afsenderens frustration end om dig.



DIGITAL CHIKANE BETRAGTES SOM VOLD

Digital chikane er en krænkende handling, som kan have konsekvenser for helbredet. Ifølge Arbejdstilsynet betragtes digital chikane fra for eksempel brugere, forældre, elever, studerende, patienter, kunder eller pårørende som vold.

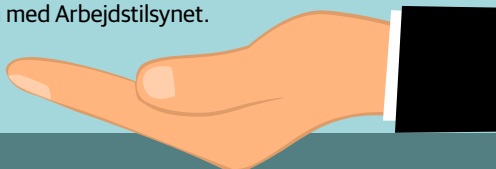
HVIS DU BLIVER HÆNGT UD

- Hvis du bliver hængt ud på internettet, så gem beviser, for eksempel ved at printe eller tage screendumps af krænkelsen. Kontakt din leder, som har pligt til at støtte dig..
- Hændelsen bør registreres i jeres system som en intern hændelse, så I kan bruge den i forebyggelsen af digital chikane.
- Hvis krænkelse eller trusler har stået på i op til fem dage, er det arbejdsgiver, der skal anmelde det til sin forsikring som en ulykke. Hvis det har stået på i mere end fem dage, skal du kontakte din læge og bede om at blive henvist til arbejdsmedicinsk klinik med henblik på anmeldelse til Arbejdsmarkedets Erhvervsforsikring.

ARBEJDSPLADSENS ANSVAR

- Ifølge Arbejdstilsynets vejledning om vold er arbejdspladsen forpligtet til at forebygge risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, herunder trusler og krænkelse som fremsættes digitalt. Det kan være en god idé at begynde med at undersøge omfanget og derefter drøfte en strategi i MED-udvalget for, hvordan I forebygger, identificerer og håndterer chikane mod en medarbejder.
- I kan sætte gang i dialogen med inspiration fra fire fakta-kort, som BFA (Branche, Fællesskab og Arbejdsmiljø) har udviklet sammen med Arbejdstilsynet.

Hent fakta-kortene på arbejdsmiljoweb.dk/faktakort-digital-chikane



SKÆRPET STRAF

Den såkaldte respektpakke har skærpet straffen for vold og chikane, så det nu kan koste op til to års fængsel at lægge navngivne offentligt ansattes adresser, portrætbilleder og andre private oplysninger på en hjemmeside.

Også straffen for andre typer overgreb mod offentligt ansatte er øget, for eksempel indirekte trusler på internettet, i pressen, på sociale medier eller via en anden person.

→ DET BLIVER LETTERE OG LETTERE AT CHIKANERE DIGITALT

Med hver digital tjeneste udvides muligheden for at chikanere. Socialrådgivere bør især tænke nøje over, hvem der har adgang til deres personlige oplysninger på sociale medier, anbefaler digital ekspert Maia Kahlke Lorentzen.

Af Henrik Stanek



Maia Kahlke Lorentzen
Specialist i digital kultur. Hun holder oplæg om internetkultur, online hadfællesskaber og digital chikane og er medforfatter til bogen "Kan Trolde Tæmmes?" fra 2019, som afdækker trolling i Danmark og konsekvenserne af troldenes hærgen på de sociale medier.

Læs mere på cybernautterne.dk

FØR DEN DIGITALE tidsalder gik utilfredse borgere måske fra et møde med en intention om at chikanere sagsbehandleren. Det var lettere tænkt end gjort, men i dag kan de gribe til teknologi, som er både billig, tilgængelig og nem at arbejde med.

– Hver gang der kommer nye digitale medier og tjenester, udvides mulighederne for chikane. Man kan for eksempel sende 25 øre på MobilePay og skrive en dødstrusel. Den metode bruges typisk, når en chikanør er blokeret andre steder, men har fundet frem til modtagerens mobilnummer, siger Maia Kahlke Lorentzen, som rådgiver om digital chikane.

Chikane kommer uventet

Folk skriver sjældent, at de vil slå deres socialrådgiver ihjel. Men de fleste forstår pointen i beskeder som "Jeg ved, hvor du bor", "Sikke en flot bil, du har" og "Jeg så dig aflevere din datter i morges."

– Det er stærkt ubehageligt, når man pludselig får 100 mails i timen, når der bliver skrevet

løgne om en, og når ens billeder bliver delt. Det er politikere og debattører vant til, men mange andre mennesker er ikke forberedte på det, siger Maia Kahlke Lorentzen.

Et er, hvad folk skriver – for mange ofre er det værste, at chikanen både kommer uventet og bliver ved.

– Der kan blive oprettet falske Facebook-profiler i ens navn, og med den nye deepfake-teknologi flourer der måske nøgenbilleder af én. Det kan få ofrene til at bekymre sig om, hvad der ligger om dem derude og hvad andre så tror om dem.

Pligt til trusselsvurdering

Der er al mulig grund til at tage digital chikane alvorligt, anbefaler Maia Kahlke Lorentzen.

– Arbejdspladsen er forpligtet til at lave en trusselsvurdering og til at undervise i, hvordan medarbejderne forebygger digital chikane. Der skal også være en plan for, hvordan man bakker dem op, hvis det alligevel sker.

Hun råder socialrådgivere til at tænke over deres privatindstillinger på de sociale medier.

– Man bør tænke over, om man har lyst til at have en offentlig profil og måske være venner med folk, man knap kender. Det behøver ikke stå på Facebook, hvem man er gift med, og hvad ens børn hedder. Man kan i hvert fald nøjes med at skrive sine private oplysninger i den del af profilen, man gør privat, siger Maia Kahlke Lorentzen. ◆



Det behøver ikke stå på Facebook, hvem man er gift med, og hvad ens børn hedder.

Maia Kahlke Lorentzen, digital rådgiver



Socialstyrelsen

Møder du mennesker i dit arbejde, som kan have senfølger efter seksuelle overgreb?

Bliv klædt på til at hjælpe voksne, der kæmper med følgevirkninger af seksuelle overgreb. Socialstyrelsen har udgivet en håndbog, der giver viden og inspiration til kommunale fagpersoner og ledere.

Læs håndbogen på socialstyrelsen.dk/senfolger. Her kan du også se to film og lytte til en podcastserie.



FRITIDSJOB OG FÆLLESSKAB GØR EN FORSKEL FOR UNGE

Et fritidsjob kan guide unge, som er i udsatte positioner, til en ny vej og styrke deres muligheder for uddannelse og job. Det mindsker samtidig risikoen for kriminalitet og øger deres selvstændighed og økonomiske bevidsthed.

I *Måltid, Fritid, Fremtid* mødtes unge, frivillige og fagfolk i et fællesskab omkring madlavning, og de unge fik reelle oplevelser med fritidsjob i et stærkt samarbejde med kommuner og lokale virksomheder. Vi har høstet mange erfaringer af projektet, som du kan bruge i dit arbejde med unge.

Find dem på redbarnet.dk/maaltid-fritid-fremtid

DEN A.P. MØLLERSKE
STØTTEFOND



Potentialet udfoldes i fælleskaber

3 attraktive bo-former til mennesker med kognitive udfordringer

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

Fra 15 - 35 år. §66. §107.

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

Kvalificerede medarbejdere, i et hjemligt og professionelt miljø.

www.ørnehøj.dk • mob. 5531 2500

Film



Sendt væk til kvindeanstalt på Sprogø



PR-foto

Ustyrlig

Instruktør: Malou Reymann
 Produktion: Nordisk Film, 2023
 Varighed: 134 min.
 Ses i biografen

Maren, der er en ung kvinde, betragtes af myndighederne som uhøflig og promiskuøs. Og hun vurderes til at være lettere åndsvag. Bekymret for, at hendes uregerlige adfærd vil opildne andre, sendes hun væk til en kvindeanstalt på Sprogø. Her skal hun lære at opføre sig som en ordentlig, ung kvinde.

Hun skal dele værelse med Sørine, der efter seks år på kvindeanstalten er blevet tilpasset og har lært at opføre sig ordentligt. Sørine skal hjælpe Maren med at finde sig til rette på Sprogø og hjælpe med at ændre hendes adfærd. De to opbygger et venskab, men Marens modstand mod systemet fører til frygtelige konsekvenser for dem begge. Filmen er inspireret af virkelige hændelser fra kvindeanstalten på Sprogø i Danmark i 1930'erne.

Podcast



Skizofreniens mange ansigter

Lægens Bord
 – Lyt til din krop
 Vært: Peter Geisling
 Varighed: 56 min.
 Lyt med på dr.dk/lyd

Podcast



Jeg skammer mig

af Helle Vincentz og Mette Willumsen
 Varighed: 4 episoder á 30 min.
 Lyt med på dr.dk/lyd

Podcast



Hvem løser opgaven, når jobcentrene lukker?

af Velfærdsprofeten, Københavns Professionshøjskole
 Varighed: 50 min.
 Lyt med, hvor du plejer at lytte podcast.

Film



Pørni

Instruktør: Henriette Steenstrup
 Varighed: Ca. 30 min. pr afsnit
 Kan streames fra Viaplay

Stigmatisering

Når Trine Lindhardt vågner op om morgenen, spørger hun sig selv, om 'pandefanden' er på spil i dag. Det er hendes skizofreni, som hun blev diagnosticeret med som 29-årig. I Danmark har cirka 30.000 mennesker skizofreni. Sygdommen rammer cirka 1000 om året. Mange lever et liv med lette symptomer, og nogle bliver helbredte og fuldstændig raske igen. Hør om den sygdom, hvor patienter oplever mest stigmatisering.

At føle sig forkert

Helle Vincentz vokser op og skammer sig. Over sin opvækst og over sig selv. Barndommen ender i en tragedie efter år med økonomiske problemer og alkoholisme i familien. Nu vil hun forstå, hvad skam egentlig er, og hvordan hun kan slippe af med den. I serien taler Helle med mennesker, der deler hendes skam, og hun opsøger en psykolog med særlig viden om og interesse for at tackle netop den følelse.

Uvished

Hvad skal der ske, når jobcentrene lukker i 2030? Får vi en reel frisættelse af kommunerne til at skabe en meningsfuld indsats for borgerne, eller fortsætter indsatsen med de samme dilemmaer i nye klæder? Ekspertter kommer med deres bud på fremtidens beskæftigelsesindsats, og Merete Monrad fra Aalborg Universitet deler viden fra et forskningsprojekt, hvor hun har talt med 75 ledige om deres erfaringer.

Familiekonsulent

Den norske TV-serie er en komedie om den 45-årige kvinde Pørni, som har mistet sin søster. Nu bor hun med søsterens teenagesøn og sine egne to døtre, som hun har med en selvoptaget og fraværende eksmand. Midt i sorgen forsøger Pørni at holde sammen på både sit eget liv, sine omgivelser og på jobbet som familiekonsulent. Og så fortæller hendes far en hemmelighed, som han har holdt skjult hele livet.

Esbjerg og Odsherred vil have **ARBEJ DSTIDSKABALEN TIL**

”Jeg kan give den fuld skrald fire dage om ugen, fordi det passer ind i mit liv.” Sådan siger socialrådgiver og tillidsrepræsentant **Janni Hygum** fra Jobcenter Esbjerg, som på to af de fire dage arbejder hjemmefra. Hun er glad for **friheden** og **fleksibiliteten** - også selv om de enkelte arbejdsdage er blevet lange. **Begejstringen halter lidt** i Odsherred, som var den første kommune, der eksperimenterede med en fire-dages arbejdsuge.

Af Tina Juul Rasmussen
Illustration: Morten Voigt



AT GÅ OP

JEG VAR VIRKELIG SKEPTISK i starten: "Hvad er det for en sparerunde, I laver?", tænkte jeg, fordi man ville samle de ret få medarbejdere, som var på arbejde om fredagen, på én adresse. Det lød som om, man ville spare kvadratmeter og bygninger. Men tanken om en weekend på tre dage var samtidig vildt tiltalende. Jeg ville få mere tid sammen med familien i weekenden, og det gjorde udslaget for mig.

Sådan forklarer socialrådgiver og tillidsrepræsentant Janni Hygum fra Jobafklaring i Jobcenter Esbjerg, hvorfor hun takkede ja til at afprøve en arbejdsuge på fire dage. Hun har været ansat i jobcentret i 11 år og arbejder med borgere i ressourceforløb.

Siden 1. november 2020 har alle medarbejdere som led i et treårigt forsøg kunnet vælge mellem at arbejde fire eller fem dage om ugen. Ifølge en midtvejsevaluering fra VIVE af ordningen har mellem 80 og 90 procent valgt en firedages arbejdsuge på 35 timer, som skal ligge fra mandag til torsdag.

Hertil kommer to faglige fordybelsestimer, som den enkelte medarbejder selv kan vælge både tidspunkt for og indhold af, så længe det er fagligt relevant. Oveni kommer, at medarbejderne i Jobafklaring har mulighed for at arbejde hjemme to ud af de fire

arbejdsdage, hvis det giver mening for den enkeltes arbejdsopgaver.

For Janni Hygum er muligheden for at arbejde hjemmefra et afgørende element i ordningen – også selv om hun kun bor et kvarter på cykel fra sin arbejdsplads og derfor ikke er belastet af en lang transporttid.

– De to dage, hvor jeg arbejder hjemme, kan jeg tage nogle ekstremt lange dage, hvis jeg vil. Her har jeg ro til at fordybe mig, jeg stresser ikke over alt muligt, jeg skal nå, og jeg kan i princippet vælte ud af sengen klokken 7 om morgenen og gå i gang med at arbejde i mit nattøj. Det er en dejlig frihed at have. Samtidig er den fleksible arbejdstid også tiltalende, fordi jeg kan sætte min arbejdstid efter, hvad der giver mening den enkelte dag.

Kræver skarp planlægning

Janni Hygum og hendes kollegaer i Jobafklaring sidder delt på to adresser. De arbejder hjemme fast mandag og tirsdag, hvor kollegaerne i Fleksjobteamet så møder ind. Onsdag og torsdag er det så Janni Hygum og hendes kollegaer, som er fysisk til stede. De dage bruger hun blandt andet til samtaler med de borgere, hun arbejder med.

Bag om historien

Hvordan får vi arbejdstidskabalene til at gå op? Regeringen vil have os til at arbejde mere, men det går imod en trend, hvor mange ønsker at arbejde mindre og indrette deres arbejdsliv mere fleksibelt.

Det viser sig i en voksende interesse fra både offentlige og private virksomheder, som forsøger sig med firedages arbejdsuge, brug af hjemmearbejde og fleksible arbejdstider for at skabe en bedre balance mellem job og fritid. Det fleksible arbejdsliv er også med i fagbevægelsens oplæg til OK24.

Det er en udvikling, som kan være en del af svaret på velfærdssektorens behov for at kunne rekruttere og fastholde medarbejdere – også på socialrådgiverarbejdspladser.





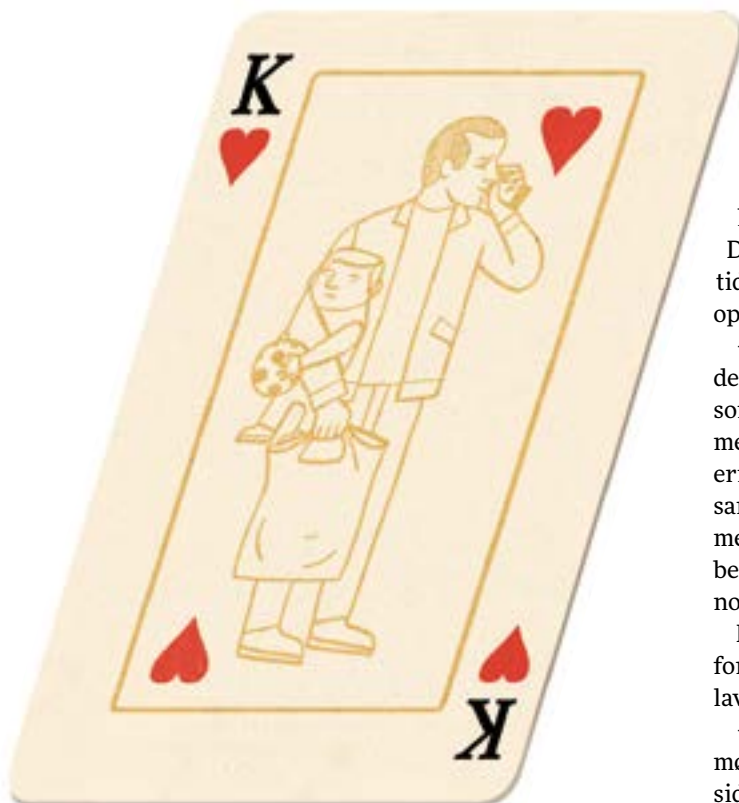
– Når jeg kun har to fremmødedage, kræver det en meget skarp struktur. Jeg har et skema, jeg styrer mine samtaler efter. Og borgerne, som skal mødes med mig, ved godt hvilke dage, de skal booke mig til fysiske møder. De borgere, som er i aktivitetstilbud, taler jeg i telefon med.

Det kræver også en god pausekultur at arbejde på den måde, har Janni Hygum erfaret. Især fordi nogle af arbejdsdagene bliver meget lange. Hun har struktureret sine fire arbejdsdage sådan, at hun arbejder klokken 8-16 mandag og onsdag. Tirsdag er det fra klokken 8-18 og torsdag klokken 8-17.

– I starten arbejdede jeg hele tiden, når jeg sad hjemme. Jeg stoppede først, når min mand kom ind og spurgte, om jeg ikke skulle have aftensmad. Nu er jeg opmærksom på at gå væk fra computeren i frokostpausen og sørge for at gå lidt rundt i huset – lige som jeg ville gøre på jobbet, hvor man går ud til printeren eller kaffemaskinen flere gange om dagen. Det er også vigtigt at komme ud og få noget luft, når vejret er til det.

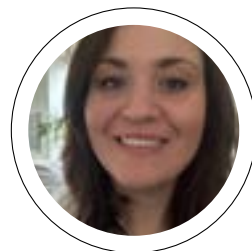
Den fleksible arbejdstid gør, at Janni Hygum kan få tid til sin træning.

– Det er en vigtig prioritering for mig, at nogle arbejdsdage er forholdsvis korte, så jeg kan have tid til andet end arbejde. De to hjemmearbejdsdage giver



Nogle af mine kolleger synes, at de lange dage betyder, at de mister tid med deres børn, og ønsker ikke, at deres børn skal have så lange dage i institutioner.

Janni Hygum, tillidsrepræsentant, Jobcenter Esbjerg



mig den fleksibilitet, jeg har brug for – det ville være svært for mig at møde ind fire dage om ugen, når arbejdsdagene er så lange, siger hun.

Det sker også, at Janni Hygum er nødt til at tage fridagen om fredagen i brug til ekstra arbejde eller faglig fordybelse

Kollegiale relationer svækkes

De to hjemmearbejdsdage har givet Janni Hygum et større overskud, når hun møder på arbejdspladsen.

– Da jeg mødte ind hver dag, kunne det godt blive for meget for mig, fordi jeg både skal tale med mennesker, rumme deres følelser og frustrationer og samtidig være social med en masse gode kollegaer, spise frokost sammen og så videre. Det kunne jeg ikke altid rumme, så jeg sad af og til på mit kontor og spiste frokost og blev ret sur, hvis nogen kom ind og forstyrrede mig. Nu har vi fået en kultur, hvor vi har fokus på at prioritere frokostpausen for at holde fast i det sociale, men hvor det også er okay at trække sig, når man skal koncentrere sig ved computeren, fortæller hun.

Den største ulempe ved den komprimerede arbejdstid er konsekvenserne for de kollegiale relationer, oplever Janni Hygum.

– Vi arbejder til en vis grad forskudt af hinanden i de forskellige teams, og derfor er der nogle kollegaer, som næsten aldrig ser hinanden eller som oftere ser medarbejdere fra andre teams, end de ser kollegaerne fra deres eget team. Andre teams møder ind sammen, så de har hinanden at sparre og samarbejde med. Dem, som vælger at møde ind alle ugens arbejdsdage, kan også opleve at sidde lidt alene. Det er nok det sværeste ved ordningen.

Det har medarbejderne skrevet i deres evaluering, forklarer Janni Hygum, og det har fået ledelsen til at lave tiltag for at forbedre det.

– I mit team har vi blandt andet faglige sparringsmøder på Teams. De koordinerende medarbejdere sidder også sammen enten på skærm eller fysisk og

fordeler sager en gang om ugen. Det er en måde at få skabt noget kollegialt samvær på.

Den nye måde at arbejde på kræver en høj grad af dialog, er også Janni Hygums erfaring.

– Det er vigtigt, at man i sit team taler om, hvem der møder ind hvornår, og at det er sådan, vores team er. Jeg vil gerne sidde lidt længere, hvis det kan betyde, at en af mine kollegaer kan hente sine børn tidligt, men så skal de omvendt også acceptere, at man ikke skal booke mig til et fysisk møde klokken 8, fordi det fungerer ikke for mig. Her er dialogen virkelig vigtig.

– *Men hvordan er det at arbejde så mange timer på fire dage – kan du overhovedet nyde din fridag?*

– Ja, for mig er det dejligt, at jeg ikke skal op på et bestemt tidspunkt. Jeg havde det også sådan, at bare fordi jeg har fri om fredagen, skal jeg ikke stå for alt det huslige. Jeg arbejder jo stadig fuld tid, lige som min mand. Så alt i alt nyder jeg mine fredage og den lange weekend, og de lidt længere arbejdsdage fungerer også fint for os – det er blevet normalen herhjemme.

– *Hvad med de lange arbejdsdage – får borgerne samme gode 'service', hvis du er træt i ydertimerne?*

– Det er meget få, jeg taler med i ydertimerne – det er ofte der, jeg lægger det administrative arbejde. Men når nogen skal have for eksempel en pårørende med til møde, har jeg muligheden for at holde mødet lidt sent, hvis den pårørende først skal have fri fra job. Så er jeg bare opmærksom på ikke at have så mange møder tidligere om dagen, for så kan jeg godt blive træt i hovedet. Men det er rigtig fint, at vi kan tilrettelægge møderne efter borgernes behov. De er glade for, at vi kan være fleksible.

Signal om fleksibilitet og frihed

Hvad tænker du om, at jeres kommune kastede sig ud i eksperimentet?

– Jeg synes, det er fedt, de gør det. Det er en måde at vise på, at man er nytænkende, at det hele ikke er så stift, og at man gerne vil imødekomme, at mange gerne vil arbejde, men samtidig også gerne vil have større fleksibilitet og frihed. Det er et virkelig godt signal at sende – at vise, at også jobcentre er moderne.

Når det gælder Jannis kollegaer, er deres oplevelse af den nye ordning stort set enslydende med hendes egen.

– Jeg har spurgt dem. De fleste, der arbejder fire dage om ugen, fremhæver fleksibiliteten som den største fordel. De er glade for, at de kan tilrettelægge arbejdslivet efter familielivet, at de kan flexe ud, hente børn og arbejde på lidt skæve tidspunkter, så det passer med deres familieliv. I forbindelse med

Midtvejsevaluering af FIREDAGES ARBEJDSUGE VED JOBCENTER ESBJERG

VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, har midtvejsevalueret forsøget med firedages arbejdsuge i Jobcenter Esbjerg. Evalueringen viser, at:

- **De fleste af medarbejderne på firedages ugen fortæller**, at den ekstra fridag om fredagen er en af de vigtigste grunde til, at de har valgt en firedages arbejdsuge, og næstflest angiver, at bedre sammenhæng mellem privat- og arbejdsliv er en af de vigtigste grunde.
- **Blandt medarbejderne på femdages arbejdsugen svarer flest**, at de kortere arbejdsdage sammenlignet med firedages ugen og bedre sammenhæng mellem privat- og arbejdsliv er de vigtigste grunde til, at de har valgt at arbejde fem dage om ugen.
- **De fleste medarbejdere på firedages arbejdsugen angiver** lange arbejdsdage som en ulempe, mens flest medarbejdere på femdages ugen oplever, at det, at de ikke har samme arbejdsuge som størstedelen af kollegaerne i jobcentret, er en ulempe.
- **Flere af medarbejderne på femdages end firedages ugen mener**, at de går glip af noget socialt samvær på arbejdspladsen som følge af deres valg af arbejdsuge. Det kan skyldes, at noget socialt samvær for medarbejdere på firedages ugen foregår senere på dagen, hvor medarbejdere på femdages ugen er gået hjem. Samtidig mener flere på firedages ugen i 2022, at der er et godt socialt sammenhold i deres enhed sammenlignet med 2021.
- **Flere medarbejdere på femdages arbejdsugen oplever**, at de nogle gange mangler en kollega eller sparringspartner sammenlignet med medarbejdere på firedages ugen.
- **De fleste på både fire og femdages arbejdsugen vil i (meget) høj grad anbefale** andre at søge en stilling i Jobcenter Esbjerg, men det gælder for signifikant færre på femdages ugen.

Kilde: 4-dages arbejdsuge ved Jobcenter Esbjerg. Midtvejsevaluering (VIVE, 2022)



fredages arbejdsuge fik vi også mulighed for at gå ned i tid, og det har især dem med små børn eller børnebørn gjort brug af, mens jeg, som ikke har børn, kan give den fuld skruld, fordi det passer ind i mit liv.

Men Janni Hygum ved også, at der er kollegaer, som har fravalgt fredages arbejdsuge, fordi de ikke kunne få lange arbejdsdage til at hænge sammen med familielivet.

– Nogle synes, at de lange dage betyder, at de mister tid med deres børn. De ønsker ikke, at deres børn skal have så lange dage i institutioner. Men samtidig har jeg også hørt, at folk har svært ved at søge væk herfra, fordi de er så glade for at arbejde på den her måde. I nye stillinger har medarbejderen mulighed for at vælge, om de ønsker en fire- eller femdages arbejdsuge, og jeg hører, at det fungerer godt som rekrutteringsværktøj.

Ny aftale i Odsherred

Modsat hos hendes kollega i Esbjerg er begejstringen over en ny aftale om fleksibel arbejdstid til at overse hos socialrådgiver og tillidsrepræsentant Connie Bronnée i Odsherred Kommunes børne-familieafdeling. Odsherred var den første kommune i Danmark, som kastede sig ud i at afprøve en fredages arbejdsuge – et forsøg, som vakte stor opmærksomhed i det kommunale landskab og hurtigt fik andre til at følge trop. Ud over Esbjerg har også Solrød, Kerteminde og Gentofte kommuner forsøgt sig med variationer over modellen.

Efter fire års forsøg har Odsherred for nylig indgået en permanent aftale om 'Fleksibel arbejdstid'. Den er, fortæller Connie Bronnée, en direkte udløber af erfaringerne fra forsøget med fredages arbejdsuge, men den er på nogle afgørende punkter struktureret meget anderledes og er ikke længere en 'klassisk' fredages arbejdsuge.

I korte træk, forklarer Connie Bronnée, er den nye ordning mere 'teknisk'. Medarbejderne har en normtid på 37 timer om ugen, inklusive to skemalagte kompetenceudviklingstimer. Det er et krav, at normtimerne lægges mandag til fredag, men med det udgangspunkt, at man ikke behøver at arbejde eller møde ind om fredagen. Vælger man at holde fri fredag, skal timerne fordeles på ugens øvrige fire arbejdsdage.

Normtiden betyder, at hvis man er syg en dag, registreres man kun for otte normtimer – og altså ikke hvad der svarer til en dags arbejde i en fredages arbejdsuge: 9 timer og et kvarter. Og det samme gælder ifølge Connie Bronnée ved en feriedag.

– Der er noget med den måde at opgøre timerne

Fakta om lokalaftalen om FLEKSIBEL ARBEJDS TID I ODSHERRED KOMMUNE

I oktober 2022 vedtog byrådet i Odsherred Kommune en ny lokalafale om 'Fleksibel Arbejdsplads'. Aftalen bygger på erfaringerne fra tre års forsøg med fredages arbejdsuge, men med visse ændringer:

- **Fredagen er ikke længere** en særligt beskyttet fridag, men medarbejderen kan vælge ikke at lægge arbejdstimer mindst 34 fredage om året.
- **Medarbejderne kan selv vælge**, hvor mange fredage de vil holde fri ud af de minimum 34 fredage i alt. Det er et hensyn til de medarbejdere, som har givet udtryk for, at de ikke kan få hverdagen til at hænge samme mandag til torsdag, hvis de skal holde fri på de fleste fredage og stadig levere 37 timer i gennemsnit om ugen.
- **De to ugentlige kompetencetimer** indgår ikke længere i aftalen, da det vurderes, at der ikke er hjemmel til at registrere mindre end 37 timer om ugen for en medarbejder på fuld tid. Kompetenceudvikling indgår fortsat som en del af arbejdstiden.
- **Medarbejderne kan placere fem** af ugens arbejdstimer fleksibelt uden for planlagt arbejdstid såvel på fredage som på andre dage og tidspunkter.
- **Medarbejderne er forpligtet** til at præstere 32 arbejdstimer ud af ugens 37 arbejdstimer i gennemsnit mandag-torsdag.
- **Medarbejderne skal stå til rådighed** for arbejde på højst otte fredage om året af hensyn til borgerbehov for betjening af vagttelefoner, uopsættelige opgaver eller strengt nødvendigt arbejde, der alene kan finde sted på den enkelte fredag.

Aftalen trådte i kraft 1. januar 2023.

Aftalen er forhandlet på plads mellem kommunen og Dansk Socialrådgiverforening, HK, DJØF, IDA, Dansk Magisterforening, Forbundet Arkitekter og Designere, Teknisk Landsforbund og Konstruktørforeningen.

Se hele lokalaftalen her:

odsherred.dk/media/mooj4ckr/lokalafale-om-fleksibel-arbejdstid.pdf

Kilde: Odsherred.dk

på, som er drilsk, og derfor synes jeg ikke, at den nye aftale er lige så god om forsøgsordningen. Heldigvis skal den evalueres allerede næste år, siger hun.

Connie Bronnée forklarer desuden, at medarbejderne selv kan tilrettelægge deres fredag. Den er ikke 'arbejdsgiverstyret'.

– Fredag møder vi ikke ind og har ikke borgerkontakt, og det er helt legalt, at man ikke kan få fat på os om fredagen. Det betyder, at vi kan vælge at lave administrativt arbejde eller overhovedet ikke arbejde den dag. Gør vi ikke det, skal timerne jo bare fordeles på de øvrige dage. Så vi har stadig en fleksibilitet, men den er sat på formel på en ny måde. Og vi tramper de her nye stier, mens vi lægger asfalten – vi har jo ikke prøvet den her version før. Det skal vi lige vænne os til. Omvendt er det hele så nyt, vi har kun været i gang i nogle få uger, så måske finder vi ud af, at det fungerer fint.

Fire-dages uge mere fleksibel

For Connie Bronnée var forsøgsordningen med en ren fire-dages arbejdsuge at foretrække, fordi hun oplevede fleksibiliteten som større.

– Vi kunne for eksempel møde ind tidligt om morgenen, hvis der ikke var borgerefterspørgsel om aftenen. Vi kunne selv jonglere med det, og det var frivilligt. Det samme gjaldt de to kompetencetimer, som vi kunne lægge, hvor vi ville. Nu er de arbejdsgiver- og kalenderstyret. Så selv om der var en intensivering af arbejdstiden i forsøgsperioden, oplevede jeg den ikke på samme måde, fordi der samtidig var en ekstensivering – jeg kunne brede min arbejdstid ud, som jeg ville. Og jeg oplevede, at jeg på en anden måde kunne få noget fra hånden, når jeg var på arbejde. Jeg holdt meget af min fridag om fredagen, selvom jeg ofte skulle restituere lidt fredag formiddag. Men det var fantastisk med tre sammenhængende fridage.

Forklaringen på, at den nye aftale om fleksibel arbejdstid er anderledes end forsøgsordningen med fire-dages arbejdsuge, er ifølge Connie Bronnée, at kommunens samarbejdspartnere oplevede, at medarbejderne var svære at få fat på – og slet ikke træfbare om fredagen, som var hel fridag.

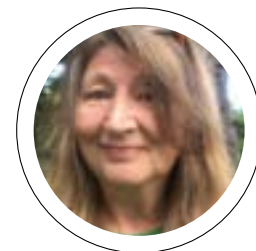
– *Men hvordan har dine kollegaer oplevet, at det kunne hænge sammen med familielivet at komme så sent hjem fire dage om ugen?*

– Min oplevelse er, at det ikke var så slemt. De kunne møde ind tidligt – før klokken otte, og så kunne de gå klokken



De unge skal nå at have tre karrierer i løbet af et arbejdsliv og skal være mange år på arbejdsmarkedet, så de har brug for den fleksibilitet.

Connie Bronnée, tillidsrepræsentant i Odsherred Kommunes børne-familieafdeling



16.30. Nogle oplevede at være udtrættede sidst på dagen, men corona betød, at vi sparede en del tid i transport ved ikke at skulle køre ud til borgerne. Vi fik lov at kalde dem ind på vores administrative center i stedet for, husker Connie Bronnée.

Godt rekrutteringsværktøj

Når alt det er sagt, roser hun stadig kommunen for at have taget skridtet med en fire-dages arbejdsuge som den første i landet.

– Det er fantastisk, når der er den ledelsesmæssige opbakning til at prøve sådan noget af. Det har været rigtig spændende at være en del af forsøget, og det er også nødvendigt, hvis vi vil have de unge ind. De arbejder ikke 8-16. De skal nå at have tre karrierer i løbet af et arbejdsliv og skal være mange år på arbejdsmarkedet, så de har brug for den fleksibilitet. Vil vi tiltrække dem, skal vi gøre noget andet end andre. Jeg hører også, at det har været et godt rekrutteringsværktøj.

– *Hvis du blev spurgt igen om halvandet år, hvordan den nye ordning har fungeret, hvad tror du så, at du ville svare?*

– Hvis ikke vi får ændret på normtiden, skal vi ikke være i ordningen. Den spænder ben for vores oplevelse af fleksibilitet. Og jeg ved, at vores kommunaldirektør er meget indstillet på, at vi oplever det som fleksibelt – at vi kan hente og bringe børnene tidligt og sent, og at arbejdstiden skal kunne tilrettelægges efter den enkeltes behov – selvfølgelig set i relation til driften. Så det bliver spændende at se, hvor vi lander.



Ekspertter:

ET OPGØR MED 8-16-KULTUREN ER

Mere fleksibilitet i arbejdslivet skaber større arbejds glæde hos mange. Det viser forsøg fra både private og offentlige arbejdspladser, lige som det fleksible arbejdsliv også er med i fagbevægelsens oplæg til OK24. Ekspertter vurderer, at tendensen mod mere fleksibilitet vil fortsætte, men et opgør med 8-16-kulturen er ikke uden benspænd.

Af Tina Juul Rasmussen

DA ODSHERRED SOM den første kommune i Danmark i 2019 kastede sig ud i forsøget med en firedages arbejdsuge, vakte det stor opmærksomhed i hele landet. Hidtil havde det kun været private virksomheder, der vovede sig ud i den slags. Hurtigt fulgte andre kommuner trop med lignende forsøg.

Lektor og ph.d. Janne Gleerup forsker i arbejdsliv på RUC og har sammen med en kollega i tre år fulgt og evalueret forsøget med firedages arbejdsuge i Odsherred Kommune. Hun mener, at de meget positive reaktioner fra kommunens medarbejdere på den nye måde at arbejde på, har rod i et behov for at indrette arbejdslivet på en mere bæredygtig måde.

– På den ene side lever vi i et samfund, som hele tiden accelererer sig – vi kan og vil mere og mere. Samtidig kan vi multitask, arbejde asynkront, hjemmefra, på distancen, få kontakt på sociale medier og være tilgængelige hele tiden. Det øger presset på os og kan ende med at tage flere ressourcer, end det genererer, fordi vi aldrig har rigtig fri. Koblet med at kloden også er i krise, har vi været nødt til at spørge os selv, om vi kan leve på en anden måde – skyde genvej til en bedre måde at bruge tiden på. Og det har udløst en villighed til at ryste posen og afprøve nye løsninger.

Arbejdstidskabalens i Odsherred

Evalueringen af de tre års forsøg med at komprimere arbejdstiden på fire dage i Odsherred Kommune viser helt overordnet, at medarbejderne har haft en positiv oplevelse af effekten, fortæller Janne Gleerup.

– Jeg blev faktisk overrasket over, hvor positivt de oplevede det. Jeg havde forestillet mig, at det at være asynkront med femdagessamfundet og at have lange arbejdsdage ville opleves som mindre positivt, end evalueringen viste. Rigtig mange lykkedes med at finde løsninger, der fik arbejdstidskabalens til at gå op. De oplevede en bedre work-life balance, og det gav folk med bopæl længere væk en større fleksibilitet, tiltrak og fastholdt medarbejdere, som ikke ønskede at flytte tættere på kommunen. Alt i alt fremmede ordningen et godt arbejdsliv for mange.

Dermed ikke sagt, understreger Janne Gleerup, at ingen følte sig i klemme i den mere intense arbejdsuge med længere arbejdsdage.

– Det var ikke relevant for alle at være i sådan en arbejdstidsstruktur. Familier med små børn eller enlige forældre, som ikke har mulighed for at omorganisere hverdagslivet eller har lang transporttid, var udfordrede. For nogle ledere viste det sig også udfordrende at kunne præstere nærværende ledelse, omstille deres mindset i forhold til at sikre produktivitet og holde 'kontrol' med medarbejderne. Det kræver andre kompetencer hos lederne, var erfaringen.

Fremmødekultur udvandes

Dertil kom udfordringer med tilgængelighed for omverdenen, når meget få medarbejdere var på arbejde om fredagen. Den sociale sammenhængskraft kollegaerne imellem blev også sat på prøve.

– Det giver mindre kollektivitet og homogenitet, når man arbejder asynkront, og den kollektive fremmødekultur udvandes. Nogle oplevede at miste følingen med organisationen, der var ikke den vanlige hyggesnak ved kaffemaskinen og daglig kontakt med kollegaerne. Det er også svært at skabe udvikling på så individualiserede præmisser. Det kræver nogle drøftelser om afstemning af forventninger, siger Janne Gleerup.

– Kan der være en risiko for, at fredagen om fredagen for nogle – måske især kvinderne – ender med at gå op i indkøb, rengøring og i at aflevere og hente børn?

– Det er et vigtigt opmærksomhedspunkt. En del coronaforskning viser, at



Nogle oplevede at miste følingen med organisationen, der var ikke den vanlige hyggesnak ved kaffemaskinen og daglig kontakt med kollegaerne.



Janne Gleerup, arbejdsmarkedsforsker, RUC

IKKE UDEN BENSPÆND

der hurtigt sker en re-traditionalisering af kønsroller, når der arbejdes hjemme – men det er ikke en tendens, som evalueringen af Odsherred bekræfter, siger Janne Gleerup.

Nye vaner efter corona

Bevægelsen på arbejdsmarkedet i retning af at finde nye måder at tilrettelægge arbejdstid- og liv på fik for alvor vind i sejlene under corona-nedlukningerne. Det siger lektor Michael Pedersen fra CBS, som blandt andet forsker i firedages arbejdsuge i det private erhvervsliv.

– Folk fandt ud af, at de kunne indrette deres arbejdstid på en anden måde, og en del medarbejdere, som ikke normalt havde haft mulighed for at arbejde hjemmefra, fik lov. Disse nye vaner var folk ikke så villige til at give fra sig igen efter corona.

– Samtidig synliggjorde perioden en dybereliggende problematik om stress, for få ressourcer og pressede arbejdsvilkår, som har ligget og ulmet i mange år. Ved at indrette arbejdstid mere fleksibelt, kunne noget af det pres lette lidt, blandt andet fordi man sparede transporttid og kunne arbejde på tidspunkter, hvor det passede bedre i forhold til især familie- og privatlivet.

Industrialiseret tankegang

Lise Dahl Arvedsen, ph.d., selvstændig ledelseskonsulent med speciale i fleksibelt arbejdstid og forfatter til bogen 'Snart griner vi af 8-16-jobbet', er enig:

– Den måde, vi har indrettet vores arbejdstid på, har rødder i industrialiseringen. Det gælder især måden at forsøge at optimere vores tid på. Jeg læste for nylig om en hjemmehjælpervikar, som på en enkelt vagt havde 53 besøg. Det er jo en ren

Excell-øvelse – og fungerer nok helt fint ved samlebandet, hvis man skal skrue på en møtrik. Men nutidens arbejdsopgaver – både videns- og for hjemmehjælperens vedkommende omsorgsarbejde – kan ikke løses med en industrialiseret tankegang. Her tvang corona os til at ryste den pose og afdækkede både en stor lyst til og et behov for at gentænke måden, vi arbejder på.

Regnearksøvelse

Et paradoks i tendensen med de mange forsøg på at indrette arbejdstid mere fleksibelt er den umiddelbare diskrepans mellem medarbejdernes behov for at arbejde mindre og mere fleksibelt og så politikernes ønsker om, at vi alle skal arbejde mere for at kunne løse problemerne med blandt andet at kunne rekruttere velfærdsmedarbejdere nok.

– Politikerne ønsker flere timer på bordet, jævnfør også hele store bededagsdebatten. Men når vi samtidig er i gang med et paradigmeskifte, fordi folk ikke kan holde til at arbejde mere og hurtigere – hvad så? Vil vi have flere læger, der fejldiagnosticerer, fordi de er pressede, flere socialrådgivere, som ikke kan nå alle deres sager ... Det er vel dybest set ikke det, vi ønsker mere af, siger Lise Dahl Arvedsen og fortsætter:

– Så lige som med hjemmehjælpervikarens 53 besøg på én vagt bliver det en regnearksøvelse – frem for at tænke i smartere processer. Work harder, not smarter er det vi er i gang med nu. Og nej, det hænger ikke sammen, konstaterer hun og glæder sig derfor af samme grund over, at et mere bæredygtigt arbejdstid er blevet en del af OK24-forhandlingerne. Det er en god begyndelse. Og faktisk er jeg ekstremt optimistisk, netop fordi vi ser flere og flere bevægelser i den retning.

OK24

DET FLEKSIBLE ARBEJDSLIV MED I OK24-FORHANDLINGERNE

Forhandlingsfællesskabet har som led i forberedelserne til OK24 taget visionen om et mere fleksibelt og attraktivt arbejdstid op og har formuleret følgende tre målsætninger:

1. Alle kommunalt og regionalt ansatte skal opleve en højere grad af **indflydelse på egen arbejdstid** og arbejdstilrettelæggelse. Det bidrager til trivsel, motivation og forudsigelighed, som kan understøtte fastholdelse på arbejdspladserne.
2. Alle kommunalt og regionalt ansatte skal opleve, at der gradvist sker en større åbning for nye og mere **fleksible arbejdsformer**, hvor rammerne herfor aftales kollektivt og forer hensyn til opgavevaretagelsen og den enkeltes livssituation. Det kan for eksempel være i form af firedages arbejdsuge, hjemmearbejde, hensynstagen til forskellige livsfaser og andre muligheder for fleksibilitet. Medarbejderne skal kunne holde til **et helt arbejdstid** uden at blive slidt ned og opleve, at man ikke kan varetage sine opgaver godt nok længere.
3. Alle ansatte skal sikres gode rammer for et godt og **bæredygtigt arbejdstid**, hvor man i dagligdagen på arbejdspladserne tager hånd om og forebygger arbejdsmiljøproblemer.

Kilde: Inspirationsoplæg til OK24 'Visioner for et godt arbejdstid og attraktive arbejdspladser' fra forhandlingsudvalget i Forhandlingsfællesskabet – som repræsenterer 565.000 ansatte i de 98 kommuner og 5 regioner. Forhandlingsfællesskabet har 51 medlemsorganisationer – herunder Dansk Socialrådgiverforening.

DET NYE, FLEKSIBLE ARBEJDSLIV

Hvordan kan vi sikre, at de kommunale og regionale arbejdspladser forbliver attraktive? Det vil være et tema til overenskomstforhandlingerne i OK24. Vi har spurgt tre tillidsvalgte, om de mener, at deres arbejdsliv kan blive bedre – og deres arbejdsplads mere attraktiv – hvis der er fokus på større fleksibilitet?

Af Tina Juul Rasmussen



Vi foreslår 30 timer fordelt på fire dage til samme løn

Marie Vithen

Fællestillidsrepræsentant og socialrådgiver, Københavns Kommune:

– I Københavns Kommune oplever vi store problemer med at rekruttere og fastholde socialrådgiverne. Vores arbejdsmiljø er under pres. Vi har et højt sygefravær og en tårnhøj personaleomsætning. Og da vi godt kan kigge langt efter at være lønførende som kommune, må vi have mod til at afprøve nye måder at skabe trivsel på. Her mener jeg, at en større fleksibilitet i arbejdslivet er noget, vi bør kigge henimod – helt konkret, at socialrådgiverne skal arbejde 30 timer fordelt på fire dage til samme løn. Vi kan se på de private arbejdspladser, som gør det, at effektiviteten stiger, folk trives bedre, og er mindre syge.

– Derudover mener jeg også, at vi kunne udvide muligheden for at arbejde hjemme fra en til to dage om ugen. Det har vist sig, at folk er utroligt glade for hjemmearbejdet. Hvis man helt generelt gav os større frihed og selvstændighed i arbejdet med bedre muligheder for selv at træffe beslutninger, ville det også betyde meget.

– To af vores arbejdspladser har fået tilbud om at arbejde mere fleksibelt 37 timer om ugen, men ingen har kunnet se sig selv i at arbejde 9 timer og et kvarter fire dage om ugen. Det er for hårdt og hænger heller ikke sammen med at hente børn. Nogle ville måske kunne gå klokken 14 og så lægge to timers arbejde om aftenen nogle dage, men personligt ville jeg være bekymret for den glidebane – at folk vil 'snyde' sig selv og arbejde mere.



Tænk i livsfaser og den enkeltes behov

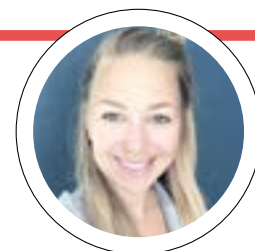
Camilla Ejstrup

Socialrådgiver og tillidsrepræsentant, Familiegruppe MidtVest, Job og Velfærd i Aalborg Kommune:

– I familiegupperne har vi en rammeaftale med én ugentlig hjemmearbejdsdag. Det bygger på erfaringerne fra corona, hvor ledelsen erfarede, at vi ikke blev mindre effektive af at arbejde hjemme. Tværtimod oplever mange nok, at der er færre forstyrrelser – på arbejdspladsen bliver man jo afledt af kollegaerne ved kaffeautomaten, eller kollegaer, som kommer med spørgsmål til sparring. Det er positivt, og derfor mener jeg heller ikke, at vi skal have fuld skrue på hjemmearbejdet, fordi man mister noget kollegialt.

– Vi har retningslinjer for vores flekssaldo, men ledelsen har forståelse for, at opgaverne indimellem kræver ekstraordinært arbejde, som ligger uden for almindelig arbejdstid. Derfor er de fleksible overfor, hvordan vi bruger vores fleks – men er samtidig opmærksomme på, at det ikke udvikler sig til en ond spiral, hvor vi overarbejder uge efter uge.

– Jeg mener bestemt, at vi som arbejdsplads bliver mere attraktiv, hvis vi tilbyder en fleksibel ramme for at tilrettelægge arbejdstiden, men det skal tage udgangspunkt i, hvor den enkelte er i sit liv. Jeg har selv tre små børn, en mand og dermed et familieliv at tage hensyn til. Så jeg ville være bekymret for en ordning, som betød, at jeg skulle arbejde længe fire dage om ugen. Det ville ikke være en fordel for mine børn, mens det for andre kunne være en god løsning. Derfor ville det være fantastisk, hvis vi kunne tage højde for den enkelte medarbejders behov og tænke i livsfaser, når man tilrettelægger en arbejdsuge.



- HVORFOR OG HVORDAN?



Fleksibilitet kræver enorm selvdisciplin og planlægning

Helle Bilde Hansen

Tillidsrepræsentant og socialrådgiver i
Beskæftigelses- og Socialforvaltningen, Odense Kommune:

- I Odense kommune arbejder vi ud fra tre principper for fremtidens attraktive arbejdsplads: Flexibilitet ud fra kerneopgaven, fleksible rammer i mødet med borgere og samarbejdspartnere og fleksible rammer for den enkelte medarbejder, hvor der samtidig kigges på livsfaser.

- Hos os har der det seneste år kørt et pilotprojekt, som betyder, at man i enkelte afdelinger i en periode har afskaffet at registrere flekstid. Det betyder, at arbejdstiden er koncentreret om, hvad kerneopgaven kalder på, og det giver en kæmpe stor frihed og fleksibilitet. Rigtig mange er

glade for ordningen, som de oplever spiller godt sammen med et travlt familieliv. Hele projektet er båret af tillid leder og medarbejder imellem.

- Coronatiden har medført, at hjemmearbejde er blevet en del af det fleksible arbejdsliv, da vi nu har mulighed for at planlægge flere hjemmearbejdsdage. Det giver ro til at fordybe sig, men det slider på det sociale sammenhold på arbejdspladsen. Så alt i alt må vi sige, at det fleksible arbejdsliv er godt for nogen og skidt for andre. Det kræver enorm selvdisciplin og god planlægning. Det nyeste i forhold til det fleksible arbejdsliv bliver nok en firedages arbejdsuge. Det bliver spændende at følge, om og i givet fald hvordan man tænker at implementere det i Odense Kommune.



Fleksibilitet er et tveægget sværd

Jannie Kejser

Socialrådgiver og fællestillidsrepræsentant, Aarhus Kommune:

- Byrådet har for nylig stillet forslag om at afprøve firedages arbejdsuge i udvalgte daginstitutioner og plejehjem. Men det er ikke nået til vores medlemmer endnu. Efter massivt pres fra medarbejderne har man dog fået lov at arbejde hjemme to dage om ugen i den magistrat, hvor vi har flest socialrådgivere ansat, men generelt har holdningen hos politikere og topembedsfolk været ret restriktiv over for mere fleksible måder at tilrettelægge arbejdstiden på.

- Jeg er ikke i tvivl om, at større fleksibilitet er et parameter for at gøre vores arbejdspladser mere attraktive, især fordi vi ikke er lønførende. Jeg oplever også, at de nye generationer stiller andre krav til arbejdslivet, så hvis vi vil have dem til at vælge vores fag og fastholde dem, er vi nødt til at gå nye veje for at gøre os attraktive. Det gælder

også i forhold til mulighederne for faglig udfoldelse, metodeudvikling og fordybelse. Her synes jeg til gengæld, at vi i Aarhus er godt med i forhold til projekter og nye tilgange til at udføre socialt arbejde på. Så der er brug for flere greb end blot fleksibilitet, mener jeg.

- Jeg oplever også, at fleksibiliteten er et tveægget sværd. Det koster noget på arbejdspladsens sammenhængskraft, når kollegaerne for eksempel arbejder hjemmefra eller forskudt af hinanden. Hvad betyder det for praktikanten, når vejlederen sidder hjemme, hvad med oplæringen af den nye medarbejder, hvornår er man tilgængelig for sine kollegaer, hvornår forstyrres man ...? Hjemmearbejdet er dilemmafyldt, men samtidig til glæde for mange.





Signe Færch

Forkvinde for Dansk Socialrådgiverforening



Ditte Brøndum

Næstforkvinde for Dansk Socialrådgiverforening

HVORDAN SKABER VI DEN BEDSTE UDDANNELSE?

”VI HAR EN situation nu, hvor vi simpelthen ikke kan gøre de studerende, vi har, dygtige nok inden for de rammer, som vi driver uddannelse under i dag, herunder økonomi”.

Sådan sagde Camilla Wang, forkvinde for Danske Professionshøjskoler, i Politiken på baggrund af en ny undersøgelse fra Tænketanken DEA. An-

kan afslutte uddannelsen på et fagligt tilfredsstillende niveau – og det arbejder vi for.

Mange temaer er i spil for at sikre, at vores fag står stærkt i fremtiden, og jeg glæder mig over det store engagement i at finde svar, jeg møder hos socialrådgivere. De spørger for eksempel: Bør der være minimumskrav for optagelseskrav på uddannelsen, og bør niveauet for

” Mange temaer er i spil for at sikre, at vores fag står stærkt i fremtiden.

delen af studerende med lave karakterer er steget markant på professionshøjskolerne de seneste 10 år, viser undersøgelsen.

I Dansk Socialrådgiverforening har vi nedsat en ressourcegruppe om socialrådgiveruddannelsen for at finde flere svar på, hvordan vi gør uddannelsen mere attraktiv i en tid med faldende optag, og de studerende mest muligt parate til et krævende arbejdsmarked.

Socialrådgiveruddannelsen er den professionsbachelor med flest studerende fra uddannelsesfremmede hjem. Det stiller en opgave til samfundet. Men kræver også nogle rammer, der sikrer, at hovedparten af de studerende

at bestå eksaminerne være højere? Bør der være større fokus på rammerne for didaktik og differentiering, og skal der sættes ind for at styrke socialrådgiveruddannelsens prestige?

Under alle omstændigheder kræver det flere ressourcer at lave uddannelse for. Både for at kunne tilbyde mindre hold, individuel feedback, SPS-støtte og mere tid til underviserne til at forberede en undervisning, hvis krav til differentiering vokser.

Det, håber jeg, der snart er politisk vilje til på Christiansborg! Kun på den måde kan vi sikre, at der er tilstrækkelig med socialrådgivere til at hjælpe udsatte børn og voksne også fremover. ♦



Det betyder, at vi opgiver at inkludere dem i beskæftigelsessystemet (de mest udsatte, red.), som vi kender det i dag, og tager ansvaret for at justere på rammerne frem for at stille krav, der ikke kan honoreres. Hvis du har ret til førtidspension, så skal du selvfølgelig have den. Og vejen derhen skal være langt hurtigere og langt mindre kringlet end i dag. Men det betyder ikke, at vi opgiver nogen. Det må vi aldrig gøre.

Nanna W. Gotfredsen

Udsatteordfører for Moderaterne, 4. februar i Politiken



Hele systemet er meget ufleksibelt. Vi så gerne et opbrud i de hårde enten/eller-løsninger, som definerer anbringelsesområdet, så man eventuelt kunne indrette faglige ressourcefællesskaber omkring barnet. Hvor forældrene eller plejefamilien blev understøttet af pædagoger, og barnet eller familien kunne komme på kortere aflastningsophold på døgninstitutioner, når familiesystemet bliver overophedet, og det er nødvendigt, i stedet for de pludselige og endegyldige brud.

David Adrian Pedersen

Formand for De Anbragtes Vilkår, 13. februar i Berlingske



Når jeg står op, er der allerede tre sms'er fra min arbejdsgiver om, at der mangler personale i dag. Så forbereder jeg mig allerede på at løbe dét stærkere. Ens beredskab går i gang.

'Mette'

Fængselsbetjent i Nyborg Fængsel, 21. februar på dr.dk



Hvor er vitaminerne i forhold til at hjælpe folk? Er det for systemets skyld, at vi bruger så meget tid på at gøre opmærksom på ret og pligt? Hvis borgeren ikke husker det ene og det andet, så falder hammeren. Vi bør i højere grad som udgangspunkt stole på borgerne. Og hvis det så viser sig, at de ikke lever op til tilliden, så skal det have konsekvenser... I dag er der en mistænkeliggørelse af ledige, hvor nogle bliver helt nervøse for, om de nu har udfyldt papirerne korrekt. Sådan bør det ikke være.

Vibeke Jensen

Beskæftigelseschef i Aarhus Kommune, 21. februar i NB Beskæftigelse



Klassesamfundet er, efter flere års forsømmelse, atter på dagsordenen. Dét, synes jeg, er glædeligt.

Glenn Bech

Forfatter, 17. februar på Twitter



Kommunerne er udpint i forvejen, så tilføjer du yderligere udpining igennem urealistisk budgetlægning, og så tilføjer du yderligere løfter oven i det, uden at tilføre ressourcer til budgettet... Allerede i selve den indledende budgetaftale, er de præmisser, der er lagt ind for, hvad der kan lade sig gøre med det stramme budget, urealistiske i udgangspunktet.

Susanne Ekman

Forsker i besparelser og effektiviseringer i den offentlige sektor, RUC, 21. februar i NB Økonomi



Mie Vode Moll
Forkvinde, Region Syd



Rasmus Balslev
Formand, Region Øst



Trine Quist
Formand, Region Nord



Ida Louise
Jervidal



Karina Rohr
Sørensen



Lone
Engels



Louise
Marie Friis

Socialrådgiver,
Hjemløse-
enheden,
Københavns
Kommune

HELLERE FOREBYGGE END BRANDSLUKKE

”JEG ER HELE tiden i løbetøjet for bare at nå det allermest nødvendige og har hele tiden en fornemmelse af, at komme mere og mere bagud”.

Citatet er en socialrådgivers og stammer fra et påbud, som Arbejdstilsynet har givet Langeland Kommunes familieafdeling. Og det sætter så rammende ord på, hvordan det er at være udsat for stor arbejdsmængde og tidspres.

Arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdet bliver tilrettelagt og udført på en måde, som ikke forringer medarbejderes sikkerhed eller sundhed. Hvis ikke arbejdsgiver forebygger risikoen for, at medarbejderne bliver syge af for stor arbejdsmængde og tidspres, er det et brud på arbejdsmiljølovgivningen.

Efter den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø er trådt i kraft, ser jeg flere påbud om stor arbejdsmængde og tidspres på socialrådgiverarbejdspladser. Et påbud skal man handle på inden for en tidsfrist. Det er ledelse, kommunalpolitikere og vi i Dansk Socialrådgiverforening med til at sikre.

På Langeland er vores konsulenter og jeg derfor rykket ud. Vi er i dialog med ledelse og politikere, har samtaler med berørte socialrådgivere, følger processen og udtaler os til pressen. Men det vil tage lang tid – og det kan hverken medarbejdere eller borgere være tjent med.

I den bedste verden forebyggede vi frem for at slukke brande. Fra det sociale arbejde ved vi, hvor afgørende tidlige indsatser er. Den erfaring skal vi tage med os over i arbejdsmiljøindsatsen. Derfor er det afgørende at handle på

**”
Trivsel, tid og kvalitet
hænger sammen.**

parametre som høje sagstal og stor kompleksitet i sager, fristoverskridelser og klager på sagsniveau, stor personaleudskiftning og højt sygefravær, eller højeste flag i trivselsundersøgelser og anmeldelser af arbejdsskader.

Hvis Langeland Kommune havde fulgt og handlet på de parametre, er jeg overbevist om, at situationen havde været en anden.

Derfor arbejder jeg og resten af DS for, at alle kommuner vedtager loft over antal sager. Trivsel, tid og kvalitet hænger sammen.

Derudover skal vi også arbejde for åbenhed og dialog om andre kvalitets- og arbejdsmiljøparametre, så vi netop kan handle i tide. Vi skal sige det højt, når vi lykkes med at forebygge, så vi kan lære af hinanden. Vi vil nemlig være et fag med faglige OG arbejdsmiljømæssige fyrtårne!

Læs mere om DS' vejledende sagstal på socialraadgiverne.dk/sagstal

Komplekse problemer – eller komplekse systemer?

I december skrev jeg en slags julekalender på Facebook – en daglig, anonymiseret fortælling fra den kommunale virkelighed – om ”Kurt” og en kommunalt ansat socialrådgiver, ”kommunedamen”. Fortællingerne – som du kan finde på Facebook under hashtag #KurtOgKommunedamen – kom vidt omkring. Her vil jeg dele en af dem med jer.

I dag har jeg talt længe med Kurt. Han sidder varetægtsfængslet i Vestre Fængsel på sytten uge, forinden har han været indlagt i fire måneder. Kurt fortæller, at han bliver løsladt i næste uge – til senere afsoning med fodlænke. Kurt vil hjem til sin lejlighed, som han ikke har boet i de seneste fem måneder. Han glæder sig – og jeg forstår ham godt. Kurt har med sin jernvilje – og støtte fra adskillige instanser – formået at beholde sin lejlighed, selv om det har hængt i en tynd tråd gennem flere år.

Det betyder, at der nu skal (gen)iværksættes den støtte, der er altafgørende for, at Kurt kan bo værdigt i sin lejlighed – substitutionsbehandling, udbetaling af ydelse, administration af ydelse, indskrivning i ambulans psykiatri, social hjemmehjælp og hjemmepleje, medicinudlevering, støttekontaktperson – og der skal søges handicapkompenserende hjælpemidler.

Alle disse indsatser bliver sagsbehandlet fra syv forskellige kontorer, af hver sin socialrådgiver. Og det kan der såmænd være en vis ræson i, da vi er nede i mange forskellige lovgivninger, paragraffer og så videre. Udfordringen er dog, at ingen af disse mange, gode professionelle reelt har ansvaret for at koordinere én samlet indsats – der findes ikke én indgang for Kurt.

Kurt siger: ”Hvor svært kan det være, I kender mig jo?”

Præcis, Kurt – det burde ikke være så svært, du er ikke ”kompleks” – men det er de systemer, vi har opbygget omkring dig, desværre – og det skal vi gøre bedre! ◆



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



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



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

Grænser for sagsoplysning

Myndighederne har ansvaret for at oplyse en sag tilstrækkeligt, inden de træffer afgørelse.

Men en ansøgning om en social ydelse giver ikke grundlag for at undersøge alle afskygninger af en ansøgers liv.

NÅR EN BORGER klager, og Ankestyrelsen hjemviser en sag, skyldes ugyldigheden i de fleste tilfælde væsentlige retlige mangler i forbindelse med sagsoplysningen. Myndighederne har ansvaret for at oplyse en sag tilstrækkeligt, inden de træffer afgørelse – det er et grundlæggende princip i forvaltningsretten. Princippet kaldes oftest officialprincippet eller undersøgelsesprincippet, og er også lovfæstet i retssikkerhedslovens § 10.

Formålet med officialprincippet er at understøtte, at der træffes lovlige og rigtige afgørelser. Hvis en myndighed træffer afgørelser på et utilstrækkeligt grundlag, foreligger der en væsentlig retlig mangel, og bebyrdende afgørelser bliver ugyldige.

Når mange sociale sager har været utilstrækkelig oplyst, beror det på den lovgivning, der skal anvendes i den konkrete sag. Der kan modsat også være risiko for, at der indsamles oplysninger, der ikke er relevante for den konkrete sag.

Kommunen skal behandle ansøgninger og spørgsmål om hjælp i forhold til alle de muligheder, der findes for at give hjælp efter den sociale lovgivning – det fremgår

af retssikkerhedslovens § 5. Der er således en forpligtelse til at anlægge en samlet vurdering af borgerens situation og behov. En ansøgning om en social ydelse er dog ikke grundlag for at undersøge alle afskygninger af en ansøgers liv.

Legitimt formål

Indsamlingen af oplysninger skal ske med henblik på udtrykkeligt angivne og legitime formål, jf. persondataforordningens artikel 5, stk. 1. litra b, og databeskyttelseslovens § 5, stk. 1. Hvad der er et legitimt formål beror på den lovgivning, der skal anvendes i den konkrete sag.

De indsamlede oplysninger skal være relevante og tilstrækkelige og må ikke omfatte mere, end hvad der er nødvendigt i forhold til de formål, hvortil de behandles, jf. persondataforordningens artikel 5, stk. 1, litra c (dataminimering).

I sociale sager er der en balance mellem hensynene til, at oplysningerne er tilstrækkelige og til borgerens privatliv og integritet. Indhentelse af oplysninger kan blive så nærgående, at der er tale om indgreb i retten til privatliv, jf. den europæiske menneskerettighedskonventions art. 8 og krænkelse af privatlivets fred i § straffelovens § 263.

I en social sag er det således helt afgørende, hvilke dele af den sociale lovgivning, der skal anvendes i den konkrete sag, og dermed hvilke oplysninger, der er relevante og tilstrækkelige.

Forskelsbehandling og chikane

Også forskelsbehandlingslovens regler kan blive relevante i forbindelse med oplysning af sociale sager. Ved forskels-

behandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Forbuddet mod forskelsbehandling gælder også enhver, der anviser beskæftigelse. Et kommunalt jobcenter er således omfattet af forskelsbehandlingslovens bestemmelser om forbud mod forskelsbehandling.

I en aktuel sag fra Ligebehandlingsnævnet (J.nr. 21-30929) klagede en kvinde over, at hun blev udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse i forbindelse med en kommunes afgørelse og sagsbehandling af en sag om sygedagpenge.

Nævnet vurderede, at det ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, at kommunen havde inddraget socio-kulturelle forhold i vurderingen af kvindens uarbejdsdygtighed. Nævnet vurderede dog, at kvinden havde været udsat for chikane ved et møde med en kulturkonsulent, der havde fokuseret på kvindens etniske oprindelse.

Det fremgik blandt andet af referatet fra mødet, at der blev spurgt til de tyrkiske pensionsregler og sygeregler, til hvorvidt klager fejrede jul og ramadan.

Nævnet vurderer derfor, at klager har været udsat for chikane på grund af sin etniske oprindelse. Nævnet lagde særlig vægt på spørgsmålenes etniske karakter samt spørgsmålenes manglende relevans for uarbejdsdygtighedsvurderingen. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kroner.

Du kan maille til
redaktionen@socialraadgiverne.dk

Deadline for læserbreve til nr. 3-23 er 19. april klokken 9.00.
Maks 1900 anslag inkl. mellemrum.

FAGLIGHED OG FØLELSER

Af socialrådgiver Sisi Ploug

Forkvinde for Faggruppen Børn, Unge og Familier,
medlem af DS' hovedbestyrelse

Ifølge 24syv har en socialrådgiver i Frederikssund Kommune anmodet Hillerød Hospital om at sætte en kvindes fødsel i gang. Det med henblik på at anbringe barnet uden samtykke. Som en del af en længere mailkorrespondance mellem kommune og hospital skriver socialrådgiveren:

”Set i lyset af, at Sofie måske føder på søndag lige op til jul, vil vi af hensyn til Sofie og julen, forespørge

Ikke desto mindre er det hævet over enhver tvivl, at vi socialrådgivere ikke har lovhjemmel til at foreslå et hospital at igangsætte en fødsel. Derfor bliver jeg som mange andre ramt på min faglige stolthed, når en sag som denne kommer frem.

Vi skal som socialrådgivere altid være bevidste om vores lovhjemmel. I anbringelsessager er adgang til faglig og juridisk sparring enormt vigtig. Samtidig

” I anbringelsessager er adgang til faglig og juridisk sparring enormt vigtig.

om det kunne være mulighed for hende at sættes i gang snarest”.

Kvinden fødte naturligt den 20. december, og hendes søn blev ikke tvangsfjernet.

Sagen har bragt følelser i kog hos borgere, fagfæller, eksperter og politikere, hvilket er forståeligt. For sagen er alvorlig – det er anbringelsessager altid. Dog rummer mediehistorier sjældent de mange nuancer, vi som socialrådgivere møder i vores hverdag på det socialfaglige felt. Der kan være sider af denne sag, som ikke er blevet belyst, fordi kommunen og den pågældende socialrådgiver af gode grunde ikke kan udtale sig om den konkrete sag.

er det afgørende, at vi har ordentlige arbejdsvilkår, så alt for højt arbejdspress, manglende oplæring eller manglende erfaring ikke er med til at skabe sager som den i Frederikssund. Det ansvar ligger både hos os som fagforening, hos kommunerne og hos politikerne.

Socialministeren er kaldt i samråd om sagen, som kommunen har beklaget. Men sager som denne bør få os socialrådgivere til at stoppe op og undersøge, hvad der gør, at en sager ender på den måde. Hvad der skal til for at skabe de bedste forudsætninger for vores arbejde, vores faglighed og hjælpen til borgerne – det skal vi tale med hinanden om. ♦

Hovedkonklusion

Sagsoplysningen er grundlæggende og fundamental for behandling af sociale sager. Indgående kendskab til den lovgivning, der skal anvendes i den konkrete sag, er derfor helt afgørende. Der kan både være risiko for, at der træffes afgørelser på et utilstrækkeligt grundlag, og risiko for, at der indsamles oplysninger i strid med grundlæggende regler.

MIT ARGUMENT

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



Rowena Lee Jensen

Socialrådgiver og næstforkvinde for DS' Faggruppe for Børn, Unge og Familier.

NÅR STRAFFEN RAMMER SKÆVT

Når en forælder er fængslet, er det ikke kun personen bag den låste dør, der straffes. Et liv med en forælder i fængsel medfører store udfordringer for barnet, som indirekte bliver fængslet af opdagede fortællinger og følelser af skam. Børnene beskriver, at de føler sig meget alene.

En af årsagerne er ofte, at netværket har berøringsangst og udviser en misforstået omsorg for og beskyttelse af barnet. Løsningen kan være mere fokus på området og viden om, hvad det indebærer at have en forælder i fængsel, samt at myndigheder deler viden om konsekvenserne for indsatte børn. Ifølge TrygFonden har 4-5 procent af børnene i en klasse en forælder i fængsel. Det er cirka et barn i hver klasse. Hvem kender du?

”RETSMEDICINSKE SCREENINGER VED MISTANKE OM VOLD STYRKER KVALITETEN I VORES ARBEJDE”



Retsmedicinsk screening af børn ved mistanke om vold bør være obligatorisk. Det mener to socialrådgivere fra **Børnehus Hovedstaden** efter at have været med i projekt, som viser, at der er et **stort mørketal**, hvor tegn på vold ikke opdages uden retsmedicinsk screening. Retsmedicinere efterlyser, at myndigheder og politikere tager ansvar og finder en hurtig løsning.



Bag om historien

Kun 3,8 % af børn, som indgik i et børnehusforløb på baggrund af enten mistanke om vold eller seksuelle overgreb, blev fysisk undersøgt af en børnelæge, og kun 2,3 % blev undersøgt af en retsmediciner.

Tal fra projektet 'Systematisk retsmedicinsk screening af børn ved mistanke om vold' viser, at hvis man systematisk undersøger alle børn, hvor der er mistanke om vold, så har 28 procent af dem rent faktisk været udsat for vold.

For kort tid siden havde vi en sag, hvor et barn under videoafhøringen fortæller, at det er blevet slået i forrige weekend, men hvor retsmedicineren ved den retsmedicinske screening både finder mærker, som kan stamme fra den pågældende weekend, men også mærker og ar, der går længere tilbage. Det skabte en mistanke om, at barnet kunne have været udsat for vold gennem længere tid, fortæller socialrådgiver Marie Baatrup, som arbejder i et af Danmarks fem regionale børnehuse – Børnehus Hovedstaden.

Sammen med sin kollega socialrådgiver Annette Pedersen har hun indvilliget i at fortælle om deres vigtige arbejde i Børnehus Hovedstaden, hvor de har været ansat cirka 7 år – herunder hvad det betyder for deres arbejde, at børn med mistanke om vold i nære relationer systematisk får tilbudt en retsmedicinsk screening.

Den nye procedure er sket som led i et to-årigt tværsektorielt projekt i Børnehus Hovedstaden i samarbejde med Retsmedicinsk Institut, Københavns Universitet og Københavns Politi. Her har 205 børn fra Københavns Politikreds, som politiet har mistænkt for at være udsat for vold i nære relationer, systematisk fået en retsmedicinsk screening. Hensigten er at opda-ge vold tidligere og sikre beviser til retsprocessen.

– De retsmedicinske screeninger bliver normalt kun lavet, hvis de bliver bestilt af politiet, og det gør de typisk kun i de tilfælde, hvor man har en begrundet mistanke om, at der kan gøres fund. Eksempelvis hvis et barn lige er blevet slået, forklarer Annette Pedersen.

Tegn på vold overses

Det betyder i praksis, at relativt få børn bliver fysisk undersøgt, når der er mistanke om, at de har været udsat for vold. Statistik fra de danske børnehuse fra 2019 viser, at kun 3,8 procent af de børn, som indgik i et børnehusforløb på baggrund af mistanke

om vold i nære relationer, blev fysisk undersøgt af en børnelæge, og 2,3 procent blev undersøgt af en retsmediciner.

Retsmedicinsk Institut har på baggrund af projektet lavet en rapport, som viser, at 28 procent af de deltagende børn havde tegn på vold, mens der i 29 procent af sagerne, i forlængelse af den retsmedicinske undersøgelse, blev sendt en underretning til kommunen angående en helbredstilstand hos barnet, som krævede yderligere opfølgning hos læge eller tandlæge.

I rapporten konkluderes det, at tallene tyder på, at man overser børn, der har været udsat for vold – den bliver dermed hverken bekræftet eller dokumenteret, og derfor mener de to socialrådgivere i lighed med retsmedicinske eksperter, at alle børn, hvor der er mistanke om vold eller overgreb i nære relationer, bør tilbydes en retsmedicinsk screening. Dels ud fra et retssikkerhedsmæssigt perspektiv, men også fordi den retsmedicinske screening udgør et vigtigt supplement til videoafhøringen og giver socialrådgiverne og deres psykologfaglige kolleger et bedre grundlag for at arbejde videre med sagen – i tæt samarbejde og sparring med den kommunale myndighedssocialrådgiver, som har myndighedsansvaret under hele forløbet i børnehuset.

Screening sikrer vigtig information

Begge socialrådgivere påpeger, at de i kraft af den retsmedicinske screening kan få nogle vigtige informationer, som de umiddelbart ikke ville have fået, og det styrker kvaliteten af deres arbejde. Under den retsmedicinske screening er der fokus på både den retsmedicinske dokumentation af følger efter vold samt fokus på børnenes fysiske sundhed og trivsel.

– Det er virkelig gavnligt med den retsmedicinske screening, hvor barnet både undersøges af en retsme-

Af Susan Paulsen
Foto: Lisbeth Holten



DE DANSKE BØRNEHUSE

Der er placeret et børnehus i hver af Danmarks fem regioner. Det er lovpligtigt for kommunerne at benytte et børnehus som led i den børnefaglige undersøgelse i sager, hvor der er mistanke eller viden om, at et barn eller en ung fra 0 til og med 17 år har været udsat for overgreb, og hvor der er behov for at inddrage sygehusvæsenet og/eller politiet. Børnehusene yder også konsultativ bistand til myndighedssocialrådgivere i kommunerne.

Læs mere om de fem regionale børnehuse på boernehuse.dk

diciner, en tandlæge og en sundhedsplejerske. Det er en vigtig treenighed, for der kan være mange sager, hvor barnet kommer ind og bliver afhørt, og hvor der måske ikke kommer så meget ud af selve afhøringen, fordi barnet ikke bekræfter volden. Hvor politiet tidligere lænede sig meget op ad, hvad barnet sagde under afhøringen, så er der nu en bredere palette at tage afsæt i, fortæller Annette Pedersen.

Og Marie Baatrup supplerer:

– I forbindelse med screeningen kan et barn blandt andet fortælle om, at det sover dårligt og har ondt i hovedet eller maven hver dag; oplysninger, som vi normalt ikke ville have fået i forbindelse med videoafhøringen, og som kan sige noget om barnets generelle trivsel. Eller det kan vise sig, at barnet har et hul i en tand, som kan være udtryk for, at barnet ikke kommer regelmæssigt til tandlæge, hvilket sammen med andre informationer kan være tegn på anden form for omsorgssvigt end vold. Det kan betyde, at den kommunale sagsbehandler vurderer, at her er der noget, som gør, at vi bliver nødt til at kigge lidt nærmere på barnets trivsel, og derfor træffer afgørelse om at lave en børnefaglig undersøgelse.

Frygt og loyalitetskonflikt

De to socialrådgivere giver et indblik i, hvordan videoafhøringen fungerer, og hvad de kan bruge den til. For børn, der ikke har været omfattet af projektet om systematisk retsmedicinsk screening, er videoafhøringen et centralt redskab i den behandlingsmæssige, efterforskningsmæssige og sociale indsats.

Barnet videoafhøres af politiet i børnehusets afhøringsrum, mens blandt andre Marie Baatrup eller Annette Pedersen lytter og ser med fra monitorrummet, så barnet blandt andet skånes for at fortælle sin historie flere gange. På endevæggen hænger to store skærme – hvor barnet både kan observeres forfra og i profil. I monitorrummet er der typisk trængsel omkring langbordet, hvor der ud over en repræsentant fra børnehuset skal være plads til en sagsbehandler fra politiet, bistandsadvokat for barnet, forsvarsadvokater for de mistænkte, anklagemyndighed og myndighedssocialrådgiver fra barnets kommune.

I forbindelse med videoafhøringen af barnet, hvor kun barnet og en specialuddannet videoafhører fra politiet er til stede i afhøringsrummet, har politiet en tegning af et barns krop. På tegningen markerer politiet de steder, som barnet eventuelt fortæller, at det er blevet slået. Tegningen kommer med til den retsmedicinske screening, som foregår umiddelbart efter afhøringen.

Det er dog ifølge Marie Baatrup og Annette Pedersen ikke altid, at barnet fastholder sin forklaring om

at være blevet udsat for vold, som det i første omgang eksempelvis har fortalt til en lærer eller pædagog, som så har lavet en underretning. Annette Pedersen forklarer:

– Der er en del børn, som bliver chokerede, når det går op for dem, at politiet er inde over. De har typisk betroet sig til læreren eller pædagogen ud fra et ønske om, at volden skal stoppe, men de ønsker ikke, at mor eller far skal i fængsel. Så den frygt og loyalitetskonflikt kan svække deres ønske og mod til at holde fast i det, de har sagt, forklarer Annette Pedersen og tilføjer:

– Det er et stort ansvar, man pålægger børnene – at de skal turde fortælle om vold i hjemmet. Det er vildt hårdt for barnet at skulle stå for det, og jeg kan godt forstå, at de kan miste modet undervejs. Her kan den retsmedicinske screening støtte dem.

Og Marie Baatrup siger:

– Nogle gange kan vi få en mistanke om, at barnet hjemmefra er instrueret i, hvad det skal sige, når det for eksempel siger, at far har slået, men han gør det ikke mere, eller at det ikke var med vilje. Så er der andre børn, som siger ja, det er rigtigt, at det er sket. Det kan være, fordi der er sket mange gange, og nu har de fået nok af det.

De fleste børn og unge, som skal videoafhøres om mistanke om vold i nære relationer, bliver hentet ved en såkaldt knibetangsmanøvre. Det betyder, at politiet henter barnet i skole eller daginstitution uden forudgående varsling af mistænkte forældre – men i følgeskab med en tryksperson, som kan være



Det er et stort ansvar, man pålægger børnene - at de skal turde fortælle om vold i hjemmet.

Annette Pedersen, socialrådgiver, Børnehus Hovedstaden

enten en lærer eller pædagog. Formålet er netop at forhindre, at den eller de mistænkte forsøger at påvirke barnet inden videoafhøringen.

Skånsom screening

Et centralt dilemma, som har været italesat i forbindelse med projektet, har været barnets ret til at blive hørt og barnets ret til beskyttelse. Og de to socialrådgivere har også mødt forældre, som spørger om, hvor vidt den retsmedicinske screening ikke bare har været endnu et overgreb på barnet.



Kun i 2,3 procent af de sager, hvor politiet mistænker, at et barn er udsat for vold i nære relationer, bliver barnet undersøgt af en retsmediciner. Børnehus Hovedstaden har været med i et projekt, hvor 205 børn har fået tilbudt en retsmedicinsk screening, og her bekræftes mistanken af fysiske tegn på skader for 28 procent af dem. Det tyder på et stort mørketal, hvor tegn på vold ikke opdages.

– Så viser vi dem afhøringslokalerne og forklarer, hvordan det hele foregår. Vi har også familier med anden etnisk baggrund, og da kan det med at tage tøjet af være noget, som man ikke bare gør – da er det vigtigt, at vi kan forklare, at barnet ikke har været helt afklædt, men har vist deres hud frem i mindre områder ad gangen, forklarer Annette Pedersen. Hun henviser til, at der i projektet er gjort meget ud af at få børnenes feedback, så man løbende har kunnet justere på den retsmedicinske screeningsprocedure, så det foregår på en skånsom og børnevenlig måde.

Børn har eksempelvis kommenteret på, at lyset fra undersøgelseslampen er for skarpt – og at situationen med afklædning kan opleves om ubehagelig eller akavet. På baggrund af børnenes tilbagemeldinger er der indkøbt solbriller og tæpper, som børnene kan dække sig med, når de tager deres tøj af.

Genforening mellem barn og forældre

Umiddelbart efter at både videoafhøring og den retsmedicinske screening har fundet sted, holder de involverede parter et kort sagsmøde, hvor typisk barnets myndighedssocialrådgiver, politi- og selvføl-

gelig en repræsentant fra børnehuset deltager. Og det vil sige en socialrådgiver eller psykolog.

Imens opholder barnet sig i et af samtalerumme- ne med sin tryghedsperson. Samtalerummene har fået navne efter forfattere som Tove Ditlevsen, H.C. Andersen, Halfdan Rasmussen og Henrik Pontoppidan. Der er ægte tæpper på gangens sorte gulv, og for enden af gangen et lille køkken, hvor børnene kan få frugt, myslibar, hjemmebagt brød og varm kakao.

Formålet med det korte sagsmøde er ud fra en tværfaglig drøftelse at få koordineret forløbet for barn og familie bedst muligt, så der tages hensyn til både den efterforskningsmæssige og sociale indsats, og sammen med myndighedssagsbehandleren blive skarpere på, hvad familien har behov for i den ofte svære situation, de står i. De to socialrådgivere forklarer:

– En vigtig opgave ved sagsrådsmødet er at få lagt en plan for, hvad der skal ske nu og her med barnet. Hvordan kan den kommunale sagsbehandler gøre det så skånsomt som muligt for barnet i timerne efter afhøring og screening, så der bliver lavet en ordentlig genforening mellem barn og forældre, så barnet ikke

Flere eksperter og politikere har i forbindelse med, at rapporten "Systematisk retsmedicinsk screening af børn ved mistanke om vold", blev offentliggjort, været ude og bakke op om, at alle børn, hvor der er mistanke om vold i nære relationer, bør have krav på en retsmedicinsk screening. Tidligere socialminister Astrid Krag (S) har udtalt til DR, at der i forbindelse med en kommende undersøgelse, som sætter fokus på kommunernes forskellige brug af de regionale børnehuse, vil være muligt at drøfte nye tiltag - herunder også i forlængelse af rapporten om effekten af de systematiske retsmedicinske screeninger. Det har ikke været muligt at få en kommentar fra den nye socialminister Pernille Rosenkrantz-Theil (S).

VOLD MOD BØRN

I 2022 var det 25 år siden, at revselsesretten blev ophævet i Danmark. Alligevel viser undersøgelser, at op mod hvert femte barn oplever vold i hjemmet, og at 5% af børn og unge mellem 7-18 år har været udsat for grov vold.

Kilde: "Systematisk retsmedicinsk screening af børn ved mistanke om vold", 2022.

skal tilbage til børnehave eller skole og senere blive hentet af forældrene, hvor man så kan være bekymret for, hvordan forældrene vil reagere på, at deres barn er blevet hentet af politiet til afhøring, hvor forældrene selv kan være mistænkte i sagen.

Og så skal der som et vigtigt punkt på mødedagsordenen laves en vurdering af barnets sikkerhed i forhold til at være beskyttet mod yderligere overgreb. Socialrådgiverne er med til at vurdere, om barnet overhovedet kan komme hjem, eller om der er grundlag for at anbringe barnet akut, eller om den sociale døgnvagt skal på sagen, så familien modtager støtte eksempelvis samme aften.

Skam og skyldfølelse

Annette Pedersen og Marie Baatrup fortæller, at det i et efterfølgende udredende forløb er børnehushets socialrådgivere, der har forældresamtalerne, og deres kolleger - psykologerne - har samtaler med barnet, hvor de afdækker barnets trivsel og de traumebelastninger, der kan være forbundet med den mistanke, som er rejst.

Samtalerne med forældrene er ifølge socialrådgiverne afklarende og støttende i forhold til, hvordan de og myndighederne skal håndtere situationen. De får forældrenes beskrivelser af børnene samt et indblik i, hvordan både børn og forældre kan være påvirkede af mistanken. Og sammen med psykologens udredning kommer de med anbefalinger til kommunen om barnets behov for støtte.

- Mange børn går rundt med en skam og skyldfølelse over, at de har sagt noget højt, og de kan være bange for, at mor og far bliver sure. Der kan vi give noget konkret sparring til forældrene om, hvordan de skal forholde sig til det. Vi taler også om, hvordan det kan opleves at være mistænkt. Nogle forældre siger: "Ja, jeg er kommet til at slå mit barn. Det er jeg simpelt hen så ked af." Det er nemmere at få et samarbejde op at stå, hvor vi kan tale om det, men der er også rigtig mange forældre, som har det svært med det og i øvrigt slet ikke kan genkende at skulle have slået sit barn. Det kan simpelt hen være for skamfuldt at sige højt: "Ja, jeg har slået mit barn", forklarer socialrådgiverne.

Anbefaler screening til alle børn

Annette Pedersen og Marie Baatrup har begge arbejdet i børnehuset i cirka syv år. De er stolte af det arbejde, de udfører i Børnehus Hovedstaden - og bruger helt bevidst udtrykket, at de er med til at gøre en forskel. Og det er i den kontekst, at de efterlyser, at den retsmedicinske screening bliver et

tilbud til alle børn, hvor der er mistanke om vold i nære relationer.

Og de bakkes op af lederen af Børnehus Hovedstaden, psykolog Morten Jarmer:

- Hele vores indsats er blevet løftet - kvaliteten er steget og det tværsektorielle samarbejde er blevet stærkere af projektet. Da børnehuse blev oprettet for 10 år siden, var det tanken, at de politimæssige, sygehusfaglige, retsmedicinske og socialfaglige myndigheder skulle være samlede omkring børnene, så børnene ikke skulle flere forskellige steder hen. Og politiet har deres daglige gang her i huset lige som myndighedssocialrådgivere har det, men den retsmedicinske og sundhedsfaglige del er ikke på samme måde blevet en integreret del af den ydelse, som vi yder, og det viser projektet, at de bør være.

Selv om projektet officielt er afsluttet, har Retsmedicinsk Institut valgt - for fonds- og udviklingsmidler - at fortsætte med at udføre de systematiske retsmedicinske screeninger for børn i Københavns Politikreds i hvert fald 2023 med. Jytte Banner, professor, Retspatologisk Afdeling, Retsmedicinsk Institut på Københavns Universitet, som har været en del af projektet, forklarer hvorfor:

- Hos over 25 procent af børnene fandt retsmedicineren mærker eller andet på barnets krop, som kunne være følger af vold. Så hovedresultatet fra projektet taler sit eget tydelige sprog: Det giver mening at indføre, at alle børn i Danmark, hvor der er politianmeldelse om vold, systematisk bliver tilbudt en retsmedicinsk undersøgelse. Og det håber jeg, at myndigheder eller politikere snart tager ansvar for kommer til at ske.

Og med henvisning til, at der i Danmark ikke er retningslinjer for, hvornår politiet skal rekvirere en retsmedicinsk undersøgelse af børn ved mistanke om vold, siger hun:

- Når et voksent menneske i Danmark bliver udsat for vold, for eksempel et overfald i byen, vil de i de fleste tilfælde blive undersøgt for skader. Undersøgelsen bruges i politiets efterforskning og som en del af bevisførelsen i retten. Så det virker meget, meget mærkeligt, at man netop hos børn tænker, at man stopper en efterforskning på baggrund af en videoafhøring, og ikke får objektivt dokumenteret, om der er noget om snakken.

- Det er u hensigtsmæssigt at lade det talte ord stå alene. For det første er det børn, som ikke har alle begreber på plads, og måske har de heller ikke sproget for, hvad der er foregået. Og de er jo også i en kæmpe loyalitetskonflikt, hvis de skal fortælle om vold begået af en person i deres nære relationer. ♦

Benyt dit PlusKort og bliv klar til foråret

– se alle rabatterne på pluskort.dk

PlusBrændstof.

Spar 20-25 øre pr. liter benzin eller diesel, når du betaler med et PlusKort Shell Card.

20-25 øre/l



PlusBil.

Uanset om bilen trænger til nye dæk, et olieskift eller noget helt tredje, så kør forbi et af de mange dæk- og autoværksteder.

10%



PlusBil.

Kør forbi Quickpoint, når bilen skal på værksted. Hos Quickpoint får du korte ventetider og god service til lave priser.

10%



PlusRustbeskyttelse.

Skal din bil have en omgang kvalitetsrustbeskyttelse? Så kør forbi et af de udvalgte Dinitrol centre og få den rette behandling.

15%



PlusMiljø.

Med GreenMobility har du adgang til elbiler i København og Aarhus, som du lejer med et enkelt swipe i en app.

10%



PlusBilsyn.

Skal din bil til syn? BilsynPlus udfører periodesyn, omsyn, registreringssyn og toldsyn. Gælder udvalgte synsteder. Læs mere på pluskort.dk

7,5%



Dansk Socialrådgiverforening

PlusKort.



Scan QR-koden og få dit PlusKort og alle rabatterne på mobilen med det samme.



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

”Han gik 13 kilometer for at komme til tilsynssamtale, men ville hellere i fængsel”



Line Bækgaard, socialrådgiver i Kriminalforsorgen i Frihed (KiF), afdeling København. Fører tilsyn med betinget dømte og prøveløsladte og støtter dem i at leve et liv uden kriminalitet.

Redigeret af Susan Paulsen
Foto: Lisbeth Holten

JEG HAR HAFT en klient i tilsyn, der i starten gik 13 kilometer fra sin bopæl og herind, da han ikke havde noget rejsekort. Han havde en bolig, men opholdt sig primært på gaden, da han ingen møbler ejede, og fordi han havde mange konflikter med sine naboer.

Konflikterne var baggrunden for hans betingede dom og var en direkte konsekvens af hans alkoholmisbrug. Ved den første tilsynssamtale gav han udtryk for, at han hellere ville i fængsel end være under tilsyn, da han ikke ville kunne finde ud af at møde til tilsynssamtalerne på grund af sit kaotiske liv – han havde været ”meldt ud” af samfundet i mange år.

Han dukkede dog alligevel op – igen gående fra sin bopæl – til anden samtale. Her drøftede vi hans alkoholmisbrug endnu engang, og han endte med at sige ja til en samtale i misbrugscenteret. Den næste tilsynssamtale

holdt vi derfor i misbrugscenteret, hvor han blev indskrevet.

Som samtalerne gik, åbnede han langsomt op og bad til sidst om hjælp til at håndtere sine udfordringer. Jeg tog derfor kontakt til den kommunale psykiatrienhed, og fik etableret kontakt til en mentor. Mentoren etablerede kontakt til en social organisation, der både fungerede som værested og kunne hjælpe klienten med at skaffe møbler.

Nu, et år efter han startede i tilsyn, er han stort set ædru, er blevet frivillig i den sociale organisation og har fået møbler i sin lejlighed, som han nu også opholder sig i. Han har igennem den sociale organisation fået et socialt netværk og får varm mad hver dag. Alt dette takket være det gode tværfaglige samarbejde mellem de forskellige aktører – og ikke mindst tiden til at opbygge en relation og fastholde borgerens motivation. ♦

KONTAKT

Telefonerne er åbne man-fre kl. 9-14.

SEKRETARIATET

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

REGION NORD

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

Kontoret i Holstebro

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

Kontoret i Aalborg

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

REGION SYD

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

Kontoret i Odense

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

REGION ØST

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

ARBEJDSLØSHEDSKASSEN (Jobformidling)

FTF-A (hovedkontor)
Snorregade 15, Boks 220
0900 København C
Tlf: 70 13 13 12

PENSIONS KASSEN

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

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

KALENDER

Tilmeld dig og læs mere om arrangementerne – og se flere – på socialraadgiverne.dk/kalender. En række medlemsmøder bliver holdt online via Microsoft Teams eller som webinarer. Du får sendt et link ved tilmelding.

MARTS

28. marts, webinar
Hvad er en overenskomst, og hvad kan jeg bruge den til?

29. marts, København
DS-København holder generalforsamling i DGI Byen. Der er indskrivning fra 15.30 og start kl. 16. Tilmelding til FTR i BIF Rikke Troelsen – ax1q@kk.dk.

29. marts, Aalborg
Fyraftensmøde med Signe Færch om beskæftigelsesindsatsen nu og i fremtiden.

APRIL

4. april, København
Seniorer spiser frokost på Restaurant Karla kl. 12-14.

11. april, Ringsted
Fyraftensmøde med Signe Færch om beskæftigelsesindsatsen nu og i fremtiden.

17. april, Aarhus
Fyraftensmøde: Bliv klogere på personlighedsforstyrrelser.

20. april, webinar
Nyvalgt TR: Introduktion til forberedelse af den årlige lønforhandling.

24.-26. april, Vejle
TR-grunduddannelse hold 2302.

26. april, webinar
DS Region Syd: Fyraftensmøde med Signe Færch og Mie Vode Moll om beskæftigelsesindsatsen nu og i fremtiden.

27. april, webinar
Faggruppen Revalidering holder webinar om arbejdsevne med Susanne Wiederquist samt generalforsamling.

MAJ

2. maj, København
Seniorer spiser frokost på Restaurant Karla kl. 12-14.

2.-3. maj, Vejle
TR-uddannelse: Øvede forhandlere.

9.-10. maj, Vejle
TR-uddannelse: FTR-seminar 2023.

17. maj, webinar
DS Region Nord: Bliv klogere på OK24.

21.-24. maj, Prag
Del din praksisviden på Den europæiske socialrådgiverkonference. DS yder tilskud.

23. maj, webinar
Nyuddannet: Er du landet godt i dit første job? Hør andre nyuddannedes erfaringer.

23. maj, Valby
"Ultimatium" - et stærkt foredrag om afhængighed i familien.

31. maj - 2. juni, Vejle
TR-grunduddannelse hold 2303.

JUNI

6. juni, København
Seniorer spiser frokost på Restaurant Karla kl. 12-14.

9. juni, webinar
Region Nord's kæmpestore socialrådgiverquiz foregår i år både fysisk i din klub og direkte via Teams.

12. juni, webinar
Nyuddannet: Få tips og tricks til den bedste start på dit arbejdsliv.

AUGUST

21.-23. august, Vejle
TR-grunduddannelse hold 2304.

SEPTEMBER

29. september, Fredericia
Faglig Fællesskabsdag i DS Region Syd med fokus på ny viden og nye værktøjer.

Delfinhuset
Opholdssted og akutindsats

Delfinhuset er et lille opholdssted på Falster til unge med et stort støttebehov, som har brug for et omsorgsfuldt og rummeligt miljø. Vi tror på, at et individuelt tilpasset tilbud kan gøre en stor forskel for unge, i en særlig sårbar situation.

www.delfinhuset.dk
ms@delfinhuset.dk

SUF
DEN SOCIALE UDVIKLINGSFOND

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

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

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

Få mere at vide på: www.suf.dk

”Tømremester Lauritz Hansen og Hustru Karen Dorthea Valborg Hansen, født Gulfeldt’s Mindelegat”

Kræframte patienter kan søge ovennævnte legat, der sædvanligvis uddeles i legatportioner på kr. 3.000 til kr. 10.000. Ifølge fundatsen ydes understøttelse til trængende kræftlidende såvel under deres sygdom som under en efterfølgende rekreation. Dersom den sygdomsramte er mindreårig, kan legatportioner søges af indehaveren af forældremyndigheden.

Legatet kan søges i perioden fra den 1.april 2023 til den 15. maj 2023 ved udfyldelse af autoriseret skema, hvori ansøgeren oplyser om sygdommen og dens forløb samt indtægtsforhold og formueforhold.

Der skal vedlægges nødvendig dokumentation og den vedlagte lægeerklæring skal være fra 2023.

Ansøgningsskemaet kan rekvireres ved indsendelse af frankeret svarkuvert til nedenstående adresse eller via e-mail til adm@bkm-law.dk.

Selve ansøgningsskemaet kan ikke indsendes pr. mail.

Ansøgninger fremkommet efter den 15. maj 2023 tages ikke i betragtning. Legatet tilstræbes udbetalt i juli måned.

På legatbestyrelsens vegne
Georg Meyer, Advokat
Bredgade 25F
1260 Kbh. K

NARRATIVEPERSPEKTIVER

anne@narrativeperspektiver.dk

Østerbrogade 29 3sal
2100 København Ø
tlf 22160065

PSYKOFARMA UDTRAPNING - OG MEDICIN ABSTINENSER

Kursus 1 dag • 22. Maj 2023 • Pris 700 kr.
Udtrapning uden abstinenser, med PhD. psykolog Anders Sørensen

ALLAN WADE FRA CANADA - VOLDEN OG MODSTAND

Kursus 1 dag • 8. Maj 2023 • Pris 1900 kr.
Respons-baserede arbejde omkring vold, modmagt, mikro og makro niveauer, og sprogets store betydning for værdighed.

FAMILIETERAPEUT UDD. 1. ÅR - KØBENHAVN 2023

12 Hele dage • Start 13. Sept. 2023 • Pris 23.500 kr.
Efteruddannelsen er for dig, som arbejder med børn og familier.

Ønsker du en kvalitets Efteruddannelse?

Nyt Site se mere på: narrativeperspektiver.dk

KURSER I FOREBYGGELSE AF SELVMORD OG SELVMORDSFORSØG

Dansk center for Selvmordsforebyggelse tilbyder kurser i opsporing, vurdering og håndtering af selvmordsadfærd.

Kurserne er målrettet bl.a. pædagoger, socialrådgivere på det sociale område.

Vi hjælper også arbejdspladsen med at styrke den forebyggende indsats og det psykiske arbejdsmiljø på et svært område.

Læs mere på vores hjemmeside
www.center-selvordsforebyggelse.dk





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

Medarbejder fra jobcenter

Gratis beskæftigelsestilbud til psykisk sårbare på førtidspension

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

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

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

- Opkvalificering
- CV-skrivning
- Økonomisk vejledning

Alt sammen tiltag, der øger deres livskvalitet og hverdagsduelighed.

Hvem samarbejder vi med?

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

Ønsker du et samarbejde med os?

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

EPINION-UNDERSØGELSE 2020:

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

Hør mere om mulighederne for samarbejde på 9722 3064

Omvendt Familiepleje

V/KLINISK PSYKOLOG JOHN FALKENBERG
OMVENDTFAMILIEPLEJE.DK

Omvendt Familiepleje – Anbringelse i eget hjem

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

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

Hvorfor samarbejde med Omvendt Familiepleje?

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



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

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

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

Klinisk psykolog
John Falkenberg

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

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