

# DEL 2

---

## **HANDLEVEJE:**

HVORDAN KAN MAN ARBEJDE MED AT FOREBYGGE NEGATIV SOCIAL KONTROL SOM BARRIERE FOR BESKÆFTIGELSE?

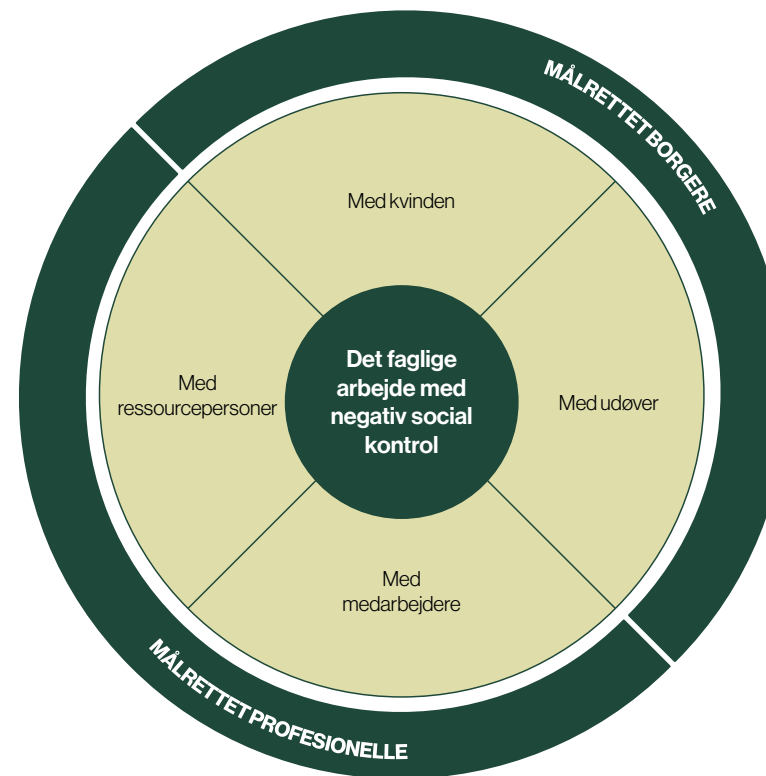
Hvordan kan du som medarbejder konkret arbejde med at forebygge negativ social kontrol, når du er bekymret for eller finder ud af, at en kvinde er udsat for kontrol som barriere for beskæftigelse? Hvilke fokusområder er relevante at arbejde med, og hvilke handleveje kan du tage i brug? Det kan du læse om i erfaringsopsamlingens anden del.

## FIRDELT ARBEJDE MED NEGATIV SOCIAL KONTROL

Vores erfaringsopsamling og i særdeleshed praksiserfaringer fra social kontrol-vejleder indsatsen i Københavns Kommune viser fire overordnede måder, hvorpå medarbejdere kan arbejde med negativ social kontrol:

Som medarbejder kan man arbejde forebyggende i relation til borgere – både kvinden og udøver. Ligesom man – typisk blandt ressourcpersoner – kan arbejde med negativ social kontrol i relation til andre professionelle – både medarbejdere og ressourcpersoner.

Som introduktion til hver af de fire arbejdsmåder kan du læse et konkret eksempel på en arbejdssituation med henholdsvis kvinden, udøver, medarbejder og ressourcpersoner.



Figur 11: Fire overordnede måder at arbejde med negativ social kontrol på

### HVAD ER EN RESSOURCEPERSON?

En ressourcperson er en udvalgt medarbejder, der har særligt fokus på – og faglighed til – at vejlede og kompetenceopbygge andre medarbejdere og ledere i kommunen i at forebygge negativ social kontrol (se også SIRI 2022; Ankestyrelsen 2022).

Ressourcpersonens opgave er at kvalificere det faglige arbejde i organisationen og sikre, at andre medarbejdere er klædt på til at afdække sager med negativ social kontrol og gøre brug af relevante handleveje.

Som ressourcperson har man særlige forudsætninger for at arbejde med alle fire arbejdsmåder – og typisk ansvar for arbejdet målrettet andre professionelle.



## ARBEJDSITUATION FRA PRAKSIS: **SAMTALE MED KVINDEN**

Sagen handler om Zainab på 31 år. Hun er vurderet aktivitetsparat og får kontanthjælp. Hun er netop stoppet i virksomhedspraktik, fordi hun ikke var mødestabil.

For fire måneder siden fandt Zainabs jobrådgiver, Nuran, ud af, at Zainab oplever at blive kontrolleret af sin mand og deres netværk. Manden er meget styrende og kontrollerer, hvor hun er, hvad hun laver, og hvem hun taler med.

Zainab og hendes mand har pakistanske rødder og er begge opvokset i Danmark. Parret har to børn. Zainab ønsker at blive hos sin mand.

Nuran har været i kontakt med den regionale sikkerhedskonsulent, som har hjulpet hende med at vurdere, om der skal laves en risikovurdering sammen med kvinden. Det er der ikke behov for på nuværende tidspunkt. Men Nuran skal være særlig opmærksom på, om kvindens situation udvikler sig, og om hendes sikkerhed kommer i fare.

### **ET TILTRÆNGT PUSTERUM**

Zainab kommer gående ned ad den lange gang i jobcentret. Hun smiler stort, da hun ser Nuran, der står og venter på hende i døren ind til samtalerummet. Nuran har været jobrådgiver for Zainab de sidste seks måneder. I starten krøb Zainab langs væggene, når hun kom i jobcentret. Nu giver hun udtryk for, at hun er glad for at komme her, fordi hun ved, at Nuran vil hjælpe hende og forstår hendes situation.

Zainabs mand har tidligere deltaget ukonstruktivt i flere af hendes samtaler. Derfor har Nuran været i dialog med manden om, at han ikke længere skal være med i samtalerne på jobcentret. Det giver Zainab mulighed for at være sig selv, når hun kommer her.

### **FAGLIGT NEDSLAG**

Medarbejderen har gennem længere tid opbygget en tillidsfuld relation til kvinden, som gør jobcentret til et trygt sted for kvinden at komme. Det har krævet, at medarbejderen har været i dialog med kvindens mand om ikke at deltage i samtalerne. Selvom manden ikke længere deltager, er det vigtigt, at medarbejderen er påpasselig med, hvad hun skriver i kvindens sag og plan, da han har adgang til kvindens NemID og kan følge med på sidelinjen.

### **HÅB OG HANDLEKRAFT**

Du ser godt ud i dag, siger Nuran i en venlig tone, da Zainab kommer ind i samtalerummet. De sidste mange gange, hun har set Zainab, har hun virket nedtrykt og uden initiativ, og hun har haft svært ved at møde op i sin virksomhedspraktik. Nuran fokuserer derfor på, hvordan hun kan styrke Zainabs selvtillid og håb for fremtiden.



Ved sidste møde spurgte hun Zainab, hvad hun drømte om, før hun mødte sin mand. Og hvad hun plejede at kunne lide at lave i sin fritid. Zainab fortalte, at hun tidligere drømte om at uddanne sig til tandlæge, og at hun elskede at være sammen med sine venner.

Derfor aftalte Nuran og Zainab ved sidste møde, at Zainab kunne tale med sin mand om, at hun gerne ville se en veninde. Hvis hun mødte modstand, kunne hun prøve at stå fast og fortælle ham, at hun har brug for at se andre mennesker for at være glad – ligesom han har.

Nu fortæller Zainab, at det er lykkedes hende at få mere frihed. Selvom hendes mand ikke gav hende lov til at se sin veninde, fik hun lov til at ringe til hende. Zainab virker håbefuld. Det føles som en stor sejr, forklarer hun smilende.

#### FAGLIGT NEDSLAG

Medarbejderen arbejder med at fremkalde kvindens erfaring med handlekraft ved at få hende til at sætte ord på, hvem hun var, før hendes mand begyndte at kontrollere hende. Sammen lægger de en plan for, hvordan kvinden kan forhandle sig til mere frihed og færre begrænsninger. Det er små skridt, der kan styrke hendes selvstændiggørelse og på sigt skal bringe hende tættere på beskæftigelse.

## IND I POSITIVE FÆLLESSKABER

Zainab har tidligere fortalt Nuran, at hun føler sig meget alene. Siden hun blev gift, har hendes mand sørget for, at hun det meste af tiden opholder sig i deres lejlighed, og hun er blevet mere og mere isoleret. Hun tager sjældent ud uden en grund. Og hun er bange for, at naboerne i hendes boligområde sladrer om hende til manden, hvis hun bliver set ude.

Nuran forklarer Zainab, at hun tror, det vil være godt for hende at komme ud blandt andre og blive en del af et fællesskab. Derfor vil Nuran prøve at finde et nyt aktiveringsforløb til hende, hvor der er andre kvinder og et trykt arbejdsmiljø, og hvor Zainab også kan få en mentor.

#### FAGLIGT NEDSLAG

Medarbejderen arbejder hen mod, at kvinden kan komme i et aktiveringsforløb. Såsom en socialøkonomisk virksomhed, som foruden at give kvinden konkret jobberfaring, også kan udvide hendes netværk og gøre hende til en del af et positivt fællesskab med andre, hun kan spejle sig i. Det er led i en proces med at øge kvindens deltagelses- og arbejdsmuligheder i samfundet.

Kilde; Arbejdssituationen bygger på observationer, samtaler og interview fra Københavns Kommunes social kontrol-vejleder indsats. Alle er anonymiserede og optræder med pseudonymer



# DET FAGLIGE ARBEJDE MED KVINDEN

Nu skal vi se på, hvordan du som medarbejder kan arbejde forebyggende med negativ social kontrol sammen med kvinden. I figuren har vi illustreret din arbejdsmæssige ramme i forhold til, hvad det indebærer af fagligt fundament og de fokusområder, du kan orientere dig imod i arbejdet med at skabe øgede handlemuligheder og forandringer:

## FUNDAMENT: RELATIONS-DANNELSE

Erfaringsopsamlingen viser, at relationsdannelsen mellem kvinde og medarbejder er afgørende i sager med negativ social kontrol (se også SIRI 2019b, 2022). En tryk og tillidsfuld relation er en forudsætning for, at man som medarbejder overhovedet kan få indblik i kvindens situation og har mulighed for at arbejde sammen med hende. En vigtig del af arbejdet handler derfor om at etablere kontakt og opbygge en tillidsfuld relation.

## TID OG KONTINUERLIGHED

At afdække negativ social kontrol tager tid. Hvis man som medarbejder har en fornemmelse af, at der kan være negativ social kontrol på spil, så er det afgørende at skabe de rammer, der skal til for at holde en tæt og kontinuerlig kontakt til kvinden (se også Liversage 2018, 2021). Fx ved at tilbyde hende et længere forløb af samtaler i jobcentret. Samtidig er det væsentligt at følge op på aftaler og fastholde kontakten, også selvom kvinden undlader at svare, når man ringer. Tid og kontinuerlighed har væsentlig betydning for dine muligheder for at skabe tillid og tryghed i relationen.



Figur 12 – Overblik over det forebyggende arbejde med kvinden

## TILLID OG TRYGHED

Mistillid til professionelle og en oplevelse af, at negativ social kontrol er et privat anliggende, kan gøre det svært som medarbejder at få indblik i kvindens situation (Liversage 2018). Arbejdet kræver tålmodighed og forståelse for, at kvinden er i en proces, hvor det måske er første gang, hun åbner op om sin situation. Ofte kræver det flere samtaler, før kvinden føler sig tryk nok til at fortælle, hvad hun oplever. Det er derfor centralt at afsætte den fornødne tid til at gøre hende tryk i mødet og skabe tillid

Som medarbejder kan man fx skabe et trygt rum ved gentagne gange at fortælle, at man (og jobcentret) gerne vil hjælpe, og at man som medarbejder har tavshedspligt. Ligeledes kan man vise rummelighed og interesse i kvinden ved at tilsidesætte dagsordenen om job/uddannelse for en stund og give hende tid og ro til at åbne op.

## FAGLIGE FOKUSOMRÅDER

Alle sager er forskellige, når det kommer til negativ social kontrol. Derfor skal den måde, hvorpå man arbejder med kvinder, der er sårbare over for eller udsat for negativ social kontrol, altid afspejle, hvad der giver mening i relation til den enkelte kvinde og der, hvor hun er i sin proces.

Her er medarbejderens afdækning af kvindens situation (se del 1) et godt afsæt, som kan hjælpe med at vurdere, hvilke fokusområder der er relevante at arbejde med. Afdækningen af kvindens situation vil dog være en kontinuerlig proces, da kontrollen og hendes situation kan ændre og udvikle sig over tid. Dermed kan der løbende være nye fokusområder, man som medarbejder kan tage i brug i arbejdet med at forebygge negativ social kontrol.

### VÆR OPMÆRKSOM PÅ BRUG AF TOLK









Sager med negativ social kontrol kræver varsomhed i forhold til brug af tolk. For det første er det vigtigt, at tolken har forståelse for negativ social kontrol og kan oversætte sproglige tegn og signaler herpå. For det andet kan det være svært at skabe tillid og fortrolighed med kvinden, hvis der er en tolk i lokalet. Tolken kan fx have kendskab til kvindens sociale netværk og lokalområde, hvilket kan have betydning for, hvordan kvinden udtaler sig af frygt for sladder. Potentielle udfordringer i forhold til brug af tolk kan også relatere sig til, at der ikke er en officiel tolkeuddannelse i Danmark. Derfor kan det være svært at vurdere en tolks reelle sproglige kompetencer og vide, hvordan en given tolk omgås tavshedspligt (se Ankestyrelsen 2022; Liversage 2018).

En række gode råd lyder:

- Brug tosprogede kollegaer til at tolke, eller hav tolken med over telefon for at bevare kvindens anonymitet.
- Vær opmærksom på betydningen af tolkens køn. Hvis tolken er en mand, kan det betyde, at kvindens ægtefælle/familie ønsker at deltage i samtalen.
- Vælg en tolk fra et andet postnummer eller en anden landsdel end kvindens.
- Indled tolkede samtaler med at spørge, om kvinden og tolken kender hinanden.
- Brug den samme tolk til samtaler hvis muligt, så kvinden kender tolken.

Som medarbejder er det sjældent muligt at fjerne kvinden fra den negative sociale kontrol. Ej heller er det nok at give kvinden viden og informere hende om rettigheder og handlemuligheder. Derimod er det afgørende, at kvinden selv er i stand til at handle på baggrund af den viden og indsigt, hun får (Danner 2018). Kvindens medvirken i forandringsarbejdet er afgørende for, at hun kan forhandle sig til større råderum i hverdagen og udvide sine handlemuligheder i relation til udøver. Fx ved at skubbe til de grænser, der bliver opsat for hende. Det kræver, at kvinden forstår sin egen situation og er bevidst om og erkender, hvad hun er udsat for (se også Etnisk Konsulentteam 2010; Liversage 2018).

Overordnet er der seks fokusområder, man som medarbejder kan arbejde med for at skabe handlemuligheder og forandringer hos kvinden, så hun bedre kan stå imod pres, kontrol og begrænsninger og herigennem opnå en større grad af selvstændighed og blive klar til arbejde.

UDBREDTE FOKUSOMRÅDER		
Udfordre normalitetsforståelser	Medarbejdere kan arbejde med at skabe refleksion hos kvinden over, at hun kan forandre sin situation med kontrol fra andre. For at udvide kvindens syn på handlemuligheder, kan medarbejderen udfordre hendes normalitetsforståelser ved at præsentere hende for alternative livsformer og normer. Det kan fx indebære at tale om, hvilke samfundsnormer der er for ligestilling på arbejdsmarkedet i forhold til ligebehandling, løn, mænd og kvinder arbejder sammen osv.	
Opbygger selvtilid og selvstændighed	Hvis kvinden udviser lavt selvværd og usikkerhed, er det vigtigt at arbejde med at give hende en øget tro på sig selv, sine ressourcer og sit værd. Det handler grundlæggende om at styrke hendes handlekraft. Det kan fx indebære at tale om tidligere succeser og fokusere på hendes styrker.	
Øge system- og samfundsforståelse	Det er centralt, at kvinder, der er sårbare over for eller udsat for negativ social kontrol, ved, hvordan samfundet og det offentlige system fungerer, så de kan gøre brug af deres rettigheder. Medarbejderen kan arbejde med at gøre det overskueligt og trygt for kvinden at bruge det offentlige system ved at vejlede om rettigheder, lovgivning og myndighedernes funktion.	
Igangsætte hjælp	Når kvinden selv gerne vil handle på sin situation, kan medarbejderen være den, som igangsætter handlinger og hjælper med praktiske omstændigheder. Det kan fx dreje sig om at kontakte de regionale sikkerhedskonsulenter for at få lavet en risikovurdering. Hvis kvinden flytter kommune, kan det også dreje sig om at sikre, at hun fortsat får den rette hjælp i den nye kommune. Her kan medarbejderen lave en mellemkommunal underretning, og herved sikre, at sagen overdrages til en ny sagsbehandler.	
Koordinere med andre aktører	Flere kvinder befinder sig i komplekse livssituationer med kontakt til mange aktører, såsom læge, sundhedsplejerske og familieretshuset. Her kan medarbejderen sørge for at tage kontakt og koordinere med andre aktører om relevante indsatser for kvinden. Det kan også handle om at henvise kvinden til andre rådgivnings- og hjælpetilbud, som kan støtte og styrke hendes vej ud af kontrol og i arbejde – såsom mentorforløb, psykologhjælp eller andre civile og kommunale indsatser (se opslag over rådgivningstilbud og hjælpeaktører s. 93-95).	
Styrke sociale relationer	At bryde med isolation, få social kontakt og blive en del af sociale fællesskaber er centralt for kvinden i forhold til bedre at stå imod pres og kontrol fra andre. Medarbejderen kan styrke kvindens sociale relationer ved at brobygge til civile aktører eller boligsociale indsatser, der tilbyder gruppebaserede og/eller beskæftigelsesrettede tilbud. Derudover er det et godt udgangspunkt at kortlægge hendes eksisterende sociale netværk for at få en forståelse af, hvilke ressourcer kvinden kan trække på.	

Figur 13 - Udbredte fokusområder i det faglige arbejde med kvinden

Følgende tre fokusområder har særlig potentiale til at øge kvindens modstandskraft mod negativ social kontrol, fordi de styrker hendes holdninger og viden, fremtoning og adfærd samt relationer til andre.

### **ØGE SYSTEM- OG SAMFUNDSFORSTÅELSE**

Det modsatte af negativ social kontrol er rettigheder, ligestilling og frihed til at bestemme over sit eget liv og sin egen beskæftigelsessituation. Derfor er det centralt, at kvinden ved, hvordan samfundet og det offentlige system fungerer, så hun kan gøre brug af sine rettigheder og handlemuligheder.

Gennem system- og samfundsforståelse kan kvinden oparbejde en række demokratiske kompetencer, som danner grundlag for, at hun i højere grad kan frigøre sig og udvikle demokratisk selvtillid. Demokratisk selvtillid er troen på egne evner i forhold til, at ens deltagelse og engagement i samfundet og på arbejdsmarkedet har relevans og er værdifuld for andre (se Lunar et al. 2021).

Som medarbejder kan du øge kvindens system- og samfundsforståelse ved at:

- Fortælle hende om hendes frihedsrettigheder og ret til ligestilling, der bygger på den danske grundlov. At tale om rettigheder og ligestilling kan være meget fjernt og virke abstrakt, så det er vigtigt, at man som medarbejder bruger konkrete eksempler, som kvinden kan relatere til.

Det kan fx handle om kvindens ret til privatliv ved at forklare hende, at NemID, e-Boks, bankkonti etc. er personlige og udelukkende hendes ejendele, som hun har ret til at administrere selv.

- Give kvinden en forståelse for myndigheder, så det offentlige system bliver genkendeligt for hende, og hun kan opbygge tillid til, at hun får den nødvendige hjælp og støtte. Mange kvinder er bekymrede for, at de kan miste deres børn, hvis de søger hjælp, da det er en typisk fortælling blandt udøvere af negativ social kontrol. Og hvis kvinden er familiesammenført, kan det være relevant for hende at kende til sine rettigheder, hvis hun bliver skilt fra sin mand, og hvad der i så fald vil ske med hendes børn.
- Skabe refleksion og styrke kvindens kritiske kompetencer ved at fortælle hende, hvordan andre kvinder lever, hvordan man kan fordele pligter i hjemmet etc. Som medarbejder kan man spørge kvinden, hvilke drømme hun har for sit eget og sine børns liv – og hvad der holder hende fast i den situation, hun er i nu. Her kan man arbejde med at give hende alternativer til hendes nuværende situation ved at belyse, hvordan hun kan sætte grænser, udtrykke sine holdninger og forhandle sine muligheder over for udøver.
- Oplyse kvinden om, at det, hun er udsat for, kan være ulovligt. Jævnfør lov § 243 om psykisk vold og negativ social kontrol er det fx ulovligt og kan

være strafbart at tage kontrol over en persons dagligdag, at indskrænke en persons bevægelsesfrihed eller overvåge en person uden samtykke, at nægte en person at søge arbejde eller adgang til uddannelse eller at tage kontrol over en anden persons økonomi (Justitsministeriet 2022).

### **OPBYGGE SELVTILLID OG SELVSTÆNDIGHED**

Kvinder, der er sårbare over for eller udsat for negativ social kontrol, er ofte usikre på sig selv og har svært ved at handle på egen hånd, tage selvstændig stilling eller træffe valg for sig selv. Lavt selvværd og en manglende tro på sig selv som individ kan føre til en følelse af håbløshed og blokere for motivationen til at ændre sin situation (Braagaard & Sichlau 2019). Derfor er det centralt at arbejde med kvindens tro på sig selv, sine ressourcer og sit værd – og derigennem styrke hendes handlekraft.

Som medarbejder kan du bidrage til at øge kvindens selvtillid og selvstændighed ved at:

- Arbejde med at (gen)aktivere kvindens handlekraft. At mærke efter og være i stand til at udtrykke, hvad man selv vil og har lyst til, er en vigtig del af arbejdet med at selvstændiggøre sig. Som medarbejder kan man have fokus på at afdække, om og hvornår kvinden tidligere har vist viljestyrke og truffet individuelle valg.



Det kan ske i en dialog med kvinden om, hvad hun tidligere i livet drømte om, hvad hun gerne ville, hvad hendes ambitioner var i forhold til uddannelse og job, hvordan gjorde hun selv ting osv. Som medarbejder kan man hermed fremhæve kvindens styrker og ressourcer. Det kan styrke kvindes drivkraft og viljestyrke, som kan være faldet i baggrunden, hvis hun har levet med kontrol.

- Arbejde med princippet 'Små Sikre Synlige Succeser', som er en tilgang med fokus på, at små skridt kan føre til større forandringer (Braagaard & Sichlau 2019). I første omgang kan det at sætte ord på sine oplevelser om pres og kontrol eller om sit håb for fremtiden være vigtige små skridt på kvindens vej til selvstændighed. Gennem små skridt og handlinger kan kvinden få oplevelser af håb og succes – og give hende mod til at forhandle sig til mere handlerum og frihed over for udøver.
- Opøve kvindens færdigheder i at træffe valg på egne vegne ved at lave en sagsformulering eller en plan for hendes handlemuligheder sammen med hende. Hvad gør, at hun mistrives? Hvori består vanskelighederne? Hvad har udløst den situation, og hvordan kan hun komme ud af den? En del af det kan være at styrke kvindens kompetencer eller tilbyde støtte, der kan gøre hende mere selvstændig i forhold til at frigøre sig fra pres og kontrol. Hvis familien styrer og

kontrollerer hendes NemID og Jobnet, kan man som medarbejder støtte hende i selv at administrere det. Eller hvis kvinden har sproglige udfordringer, kan det styrke hendes uafhængighed at starte til danskundervisning.

- Afklare eventuelle ambivalenser. Der kan være mange ambivalente følelser forbundet med negativ social kontrol. Det kan fx komme til udtryk ved, at kvinden skifter mening om, hvorvidt hun ønsker at forhandle sin situation, forlade sin mand, starte i praktikforløb etc. Det kan virke som et tilbageskridt, men det er ganske almindeligt i en erkendelsesproces. Her gælder det om sammen med kvinden at udfolde, hvad der ligger bag. Som medarbejder kan man fx bruge samtaleværktøjet 'Fordel-ulempeskemaet', hvor man beder kvinden komme med argumenter for og imod en potentiel forandring, såsom at starte i praktikforløbet. Det kan hjælpe til at få overblik over kvindens situation og årsager til manglende motivation (Læs mere i Braagaard & Sichlau 2019).





### **STYRKE SOCIALE RELATIONER**

Manglende sociale netværk og kontaktflader kan begrænse kvindens kendskab til hendes deltagelsesmuligheder i samfundet – både i fritiden og i arbejdslivet (se Lunar et al. 2021). Hvis kvinden oveni oplever kontrol og pres fra andre i forhold til at leve en isoleret tilværelse, kan hun blive yderligere marginaliseret i samfundet (Følner & Kristensen 2020). At bryde med isolation, få social kontakt og blive en del af sociale fællesskaber er centralt for kvinden i forhold til bedre at stå imod pres og kontrol fra andre og blive en aktiv del af samfundet.

Som medarbejder kan du arbejde med at styrke kvindens sociale relationer ved at:

- Kortlægge kvindens sociale netværk og relationer sammen med hende (se relevante værktøjer, s. 50-51). Vær her opmærksom på også at spørge ind til kvaliteten af hendes sociale relationer. Det kan synliggøre, om kvinden allerede har positive relationer, som hun har gavn af, eller om der er relationer, der begrænser og kontrollerer hende. Støtter de op om hendes vej i arbejde? Er der relationer, hun særligt kan trække på og søge støtte hos?
- Understøtte kvinden i at bryde med sin sociale isolation. Det kan være at få tilknyttet en mentor, der kan rådgive hende, eller det kan handle om at brobygge til sociale tilbud, hvor kvinden kan blive en del af positive sociale fællesskaber, såsom foreningsaktiviteter eller

gruppeindsatser i hendes lokalområde (SIRI 2022). Det kan ske via kontakt til fx boligsociale indsatser eller andre lokale aktører, der arbejder i kvindens boligområde.

- Støtte kvinden i at danne og opbygge nye positive relationer gennem beskæftigelsesrettede forløb. Desto mere kvinden kommer ud af hjemmet, jo bedre forudsætninger har medarbejderen for at vurdere hendes behov og arbejde med at skabe handlemuligheder og forandringer. Ofte vil det nemlig være i møder med omverdenen, at kvinden kan opleve udfordringer eller få øje på egne ressourcer. Det kan fx være gennem praktikforløb, småjob eller i forløb hos en anden aktør, såsom en socialøkonomisk virksomhed eller en civilsamfundsaktør.

# ANDRE GODE GREB I SAMTALEN MED KVINDEN

---

Hvis du spørger en kvinde direkte, om hun er udsat for negativ social kontrol, vil hun som oftest ikke kunne svare dig. I stedet er nysgerrige og undersøgende spørgsmål – fremfor antagelser – et helt centralt afsæt for samtalen, når man som medarbejder skal forstå, hvad der er på spil. Det handler om at åbne samtalen op med omdrejningspunkt i kvindens trivsel, hverdag og sociale relationer.

## KOMMUNIKATIVE GREB TIL SAMTALEN

---

Følgende greb kan være nyttige at indtænke i samtalen, hvis du har mistanke om eller kendskab til negativ social kontrol.

**JUSTERING AF SPROGET** er vigtigt, hvis kvinden ikke taler flydende dansk. Sproget er nøglen til, at kvinden føler sig inkluderet og får gavn af samtalen. Tilpas derfor dit sprog, så det passer til hendes sprogniveau:

- Vælg enkle ord (netværk = dem du kender; beskæftigelse = arbejde)
- Tal langsomt, og udtal alle ord tydeligt
- Lav korte sætninger, og tal i nutid/datid

- Brug billedsprog og konkrete eksempler (læs mere i Braagaard & Sichlau 2019).

**VISUELLE VIRKEMIDLER** er gode til at konkretisere samtalen og kan hjælpe med at overkomme sproglige barrierer. Det kan være en hjælp for kvinden, hvis du både tegner og fortæller. Hvis I taler om ligestilling mellem kønnene, kan du fx tegne en mand og en kvinde ved siden af hinanden og pege på tegningen, når I taler. Det gør samtalen mere genkendelig og forståelig.

**ROLLESPIL** er en anden metode til at lette sproget, fordi man bruger direkte tale. Det kan desuden være en god måde at afklare andres indflydelse på kvindens beslutninger: "Nu spiller jeg dig, hvad siger din mand så?" Gennem rollespillet er der også mulighed for at fremføre argumenter for kvinden uden at formane: "Jeg vil rigtig gerne have det her job, så jeg kan tjene flere penge til vores familie. Og vores børn kan være i børnehaven imens." Rollerne kan også byttes rundt, så kvinden spiller sig selv, og på den måde kan kvinden træne argumenter, som hun kan bruge over for andre, der udviser modstand mod hendes ønsker (læs mere i Braagaard & Sichlau 2019).





## SAMTALEGREB TIL AT FREMME HANDLEMULIGHEDER OG FORANDRING

---

Ikke alle kvinder er klar til at gøre op med den negative sociale kontrol, men gennem samtale kan du bidrage med motivation og viden, der kan åbne kvindens blik for handlemuligheder.

**MIRAKELSPØRGSMAÅL:** Brug mirakelspørgsmål til at udforske og tydeliggøre kvindens fremtidsdrømme. Såsom: "Jeg vil gerne prøve noget nyt sammen med dig, ok? Nu leger vi, at i nat, når du ligger og sover, så tryller jeg. Vi leger, at alle dine problemer er væk. Det bliver morgen, du vågner og er glad. Hvad skal du så?" (læs mere i Braagaard & Sichlau 2019).

**UNDTAGELSESPØRGSMAÅL:** Brug undtagelsespørgsmål, hvis kvindens fortælling har fokus på problemer. Undtagelsespørgsmål kan fremme håb og optimisme ved at rette fokus væk fra nederlag og forhindringer i forhold til at komme i arbejde og over på kvindens positive egenskaber og oplevelser. Hvis kvinden fx fremhæver dansksproglige usikkerheder som en barriere, så spørg ind til situationer, hvor hendes kommunikation er gået godt: "Vi to forstår jo hinanden nu!", "Hvornår havde du en anden god oplevelse med at tale dansk med andre?" (læs

mere i Braagaard & Sichlau 2019).

**FORANDRINGSUDSAGN:** Generelt gælder det om at styrke kvindens egne argumenter for forandringer og handlemuligheder. Lyt efter forandringsudsagn såsom "Jeg vil gerne arbejde", "Jeg vil gerne være et forbillede for mine børn", og spørg nysgerigt og bekræftende ind til dem, når de opstår. På den måde kan du styrke og fremkalde hendes egen motivation (læs mere i Braagaard & Sichlau 2019).



## ARBEJDSITUATION FRA PRAKSIS: **INVOLVERING AF UDØVER**

Aisha kommer fra Marokko og blev familiesammenført med sin mand for otte år siden. De har tre børn sammen. Aishas mand er meget styrende og kontrollerende og presser hende til ikke at arbejde, fordi hun skal stå for alt husligt arbejde.

Ofte er manden med til Aishas samtaler i jobcentret som bisidder, andre gange overvåger han hende gennem hendes telefon ved at forlange, at telefonen er i et aktivt opkald til ham. Han henter og bringer hende til og fra jobcentret eller får familiemedlemmer til det, hvis han selv er forhindret.

Aisha taler begrænset dansk, men Shirin, som er Aishas jobrådgiver og ressourceperson på jobcentret, taler også arabisk, så de to kan tale sammen uden tolk.

### **VILLIGHED TIL AT INVOLVERE MANDEN**

I dag er Aisha alene til møde på jobcentret. Hun virker mindre anspændt, end hun plejer, når hendes mand er med. Han er normalt meget dominerende i

samtalerne, mens Aisha er mere tavs. Shirin beder Aisha slukke sin telefon – ligesom i biografen, hvor man ikke vil forstyrres, forklarer hun med et skævt smil.

Shirin siger, at det er godt, at Aisha er her alene i dag. Aisha nikker, mens hendes skuldre langsomt sænker sig. Shirin forklarer, at hun i dag gerne vil tale med Aisha om hendes mand og om, hvordan hun har det derhjemme. Aisha fortæller, at hun er meget træt og har ondt i hele kroppen. Da Shirin spørger uddybende ind, åbner Aisha op. Hun fortæller, at hendes mand forlanger, at hun passer børnene alene og står for alt det huslige arbejde, både derhjemme og hos hendes svigerfamilie. Han stiller mange krav til, hvordan hun skal være en ordentlig hustru. Hun har egentlig en uddannelse som sygeplejerske fra Marokko, men hendes mand vil ikke have, at hun arbejder som sygeplejerske her. Han er heller ikke meget for, at hun får sprogundervisning.

Shirin fortæller Aisha, at hun gerne vil involvere hendes mand og forklare ham, hvorfor det er vigtigt, at hun fortsætter på sprogskolen, så hun på sigt kan komme i arbejde. Aisha vil gerne have hjælp og siger

ja til, at Shirin skal tale med hende sammen med hendes mand ved næste samtale.

#### **FAGLIGT NEDSLAG**

Jobrådgiveren vurderer, at manden spiller en afgørende rolle for kvindens manglende selvstændighed, frigørelse og trivsel. Derfor sætter hun aktivt ind med en indsats over for ham. Jobrådgiveren har mødt manden flere gange og har også opbygget en relation til ham. Hendes rolle over for manden er at involvere ham og motivere ham til, at kvinden kan fortsætte sin sprogundervisning og på sigt komme i arbejde.



## MOTIVATION AF UDØVER

Til næste samtale er Aishas mand, Kader, med. Shirin taler venligt til ham. I stedet for at fortælle, hvorfor det vil være godt for Aisha at fortsætte på sprogskolen og få et arbejde, forklarer hun, hvorfor det vil være godt for ham. Shirin fremhæver de økonomiske fordele for hele familien ved, at Aisha kommer i arbejde. Og hun fortæller, at det kan lette ham, når Aisha lærer dansk, så han ikke altid skal følge hende og tolke. Hun peger også på børnenes fremtid og forklarer, at det vil styrke deres muligheder i livet, at deres mor kan dansk, og at familien har en god økonomi. Selvom Kader virker skeptisk, lader han til at kunne se meningen i, at Aisha fortsætter med sprogundervisning.

Shirin spørger ind til Kaders egen arbejdssituation, som viser sig at være ustabil og bestå af ufaglærte småjobs. Han virker frustreret, da han fortæller om det. Shirin tænker, at han muligvis føler sig udfordret på sin forsørgerrolle, hvis Aisha får et job. Det kan måske være en del af forklaringen på, hvorfor han begrænser hende i at arbejde. Det vil hun afdække nærmere, næste gang Kader er med til samtale.

### FAGLIGT NEDSLAG

At involvere udøver er en proces, der kan tage længere tid. For jobrådgiveren handler det om at italesætte fordelene ved, at kvinden kommer i sprogskole og arbejde fra udøvers perspektiv. Samtidig kan jobrådgiveren være nysgerrig og afdække, hvorfor udøver modsætter sig kvindens muligheder for at komme i beskæftigelse. På den måde kan jobrådgiveren involvere manden i kvindens selvstændiggørelse og undersøge, hvad der kan motivere ham til at løsne sin kontrol.

Kilde: Arbejdssituationen bygger på observationer, samtaler og interview fra Københavns Kommunes social kontrol-vejleder indsats. Alle er anonymiserede og optræder med pseudonymer.



# DET FAGLIGE ARBEJDE MED UDØVER

I forebyggelse af negativ social kontrol er det relevant også at arbejde med udøver. Her er det væsentligt at afdække, hvad udøvers intention med kontrollen er. Er udøver fx selv offer for negativ social kontrol i forhold til at begrænse kvindens beskæftigelsesmuligheder? Hvis udøver ikke ændrer holdning til kvindens plads på arbejdsmarkedet, vil den negative sociale kontrol højst sandsynligt fortsætte (Bisin et al. 2011). Aktuelt er erfaringerne med at arbejde målrettet med udøver imidlertid sparsomme, og mange medarbejdere er usikre på, hvordan man skal gribe det an.

I jobcentre har medarbejderne typisk adgang til udøver, hvis denne deltager i kvindens samtaler som bisidder eller partsrepræsentant, eller hvis udøver følger kvinden til og fra samtaler. Her er udøver ofte kvindens ægtefælle, en kæreste eller andre familiemedlemmer.

Nu skal vi se på, hvilket fundament der skal være til stede for, at det giver mening at involvere udøver. Herefter dykker vi ned i de fokusområder, du som medarbejder kan arbejde med i relation til udøver.



Figur 14 – Overblik over det faglige arbejde med udøver



## FUNDAMENT: GENSIDIG INTERESSE

Det kan være en fordel både at have samtaler udelukkende med kvinden og samtaler, hvor udøver er involveret. Når man som medarbejder er alene med kvinden, har hun mulighed for at åbne op og tale frit. Når udøver er med, har man som medarbejder mulighed for at se, hvordan deres indbyrdes relation udspiller sig, ligesom man kan påvirke udøvers forståelser og holdninger i forhold til kvindens beskæftigelsessituation.

Det er dog langt fra i alle sager, at det er en god idé at involvere udøver aktivt i samtalen – det kommer helt an på den enkelte sag, kvindens situation og sagens risikoniveau. Fx kan det være sårbart at involvere udøver, hvis kontrollen eskaleres, fordi udøver finder ud af, at kvinden taler med andre om hendes situation. I akutte sager med højt risikoniveau bliver det frarådet at involvere udøver (Ankestyrelsen 2019).



Forudsætningen for at involvere udøver er, at man som medarbejder finder ud af, om det er muligt og meningsfuldt for kvinden såvel som udøver. Først og fremmest ved at afklare med kvinden, om hun ser det som en mulighed, eller om det er for risikofyldt. Dernæst handler det om at få udøver til at deltage konstruktivt i kvindens samtale.

At arbejde med udøver tager tid og er typisk en langstrakt proces, som handler om at motivere personen til at have interesse i at samarbejde.

### FAGLIGE FOKUSOMRÅDER

Erfaringsopsamlingen peger på, at involvering af udøver kan skabe holdningsændringer i forhold til at støtte op om kvindens mulighed for at komme i job eller uddannelse – og øge kvindens handlemuligheder og frihedsgrader. Når man som medarbejder sidder med kvindens udøver foran sig, er et generelt råd at undgå at fordømme personen, men i stedet fokusere på, hvordan man kan motivere personen til at forandre sine holdninger og adfærd (Lev Uden Vold 2021).

Her beskriver vi to fokusområder, som medarbejdere kan bruge i det faglige arbejde med udøver. Enten for at skabe holdningsændringer hos udøver eller for at forhindre udøver i at påvirke kvindens samarbejde med jobcentret i en ukonstruktiv retning.

UDBREDTE FOKUSOMRÅDER		
Gå i dialog om fordele ved arbejde	Der kan være mange årsager til, at udøver(e) kontrollerer kvindens muligheder for at indgå på arbejdsmarkedet. Som medarbejder handler det om at afdække og forstå udøvers bevæggrunde og tale ind i personens forståelsesramme og logik. Og her finde ud af, hvordan man som medarbejder kan motivere udøver til at selvstændiggøre kvinden gennem arbejde eller uddannelse.	
Udelukke som bisidder eller partsrepræsentant	I nogle tilfælde kan det være nødvendigt at udelukke kvindens bisidder eller partsrepræsentant til samtalen, hvis der er mistanke om, at personen potentielt udøver negativ social kontrol over hende. Selvom borgere har ret til at lade sig bistå af andre, har man som medarbejder forskellige muligheder for at skabe et enerum med kvinden.	

Figur 15 - Udbredte fokusområder i arbejdet med udøver



## **GÅ I DIALOG OM FORDELE VED ARBEJDE**

Dette fokusområde handler som medarbejder om at afdække og forstå udøvers bevæggrunde for at have modstand på kvindens vej i arbejde og tale ind i personens forståelsesramme og logik. Måske bundet det i en frygt for lokalmiljøets reaktioner? Måske bryder det med udøvers maskulinitetsopfattelse og selvværd? Gennem dialog og nysgerrighed er målet at motivere udøver til i højere grad at give plads til og bakke op om kvindens selvstændiggørelse gennem arbejde/uddannelse – og arbejde med holdningsændringer i forhold til kvindens frihedsgrader.

Som medarbejder kan du gå i dialog med udøver ved at:

- Italesætte fordelene ved, at kvinden kommer i arbejde fra udøvers perspektiv. Særligt de familiemæssige og økonomiske fordele. Hvis udøvers logik er, at det ikke giver mening at betale for dagtilbud til børnene, når kvinden kan passe dem derhjemme, kan man som medarbejder fremhæve de økonomiske fordele for familien ved, at kvinden kommer i arbejde. Man kan også fremhæve, at mødres deltagelse i samfundet og på arbejdsmarkedet fremmer børns muligheder i livet (Rambøll 2019). Eller forklare, at der er krav om, at hvis man har børn hjemme, så skal man arbejde med deres sprog, så de bliver klar til at gå i skole. Derfor vil det være en

fordel, hvis kvinden får sprogundervisning, hvis hun passer børnene derhjemme.

- Indlede snakke og skabe refleksion om udøvers forventninger til kvindens rolle i hjemmet og på arbejdsmarkedet, deling af familiemæssige og huslige pligter, maskulinitetsopfattelser, patriarkalske familiestrukturer etc. Her kan man som medarbejder fx fortælle, at man ofte møder mænd fra ikke-vestlige lande, der har en forventning om, at de skal sidde med til deres hustrus/søsters samtaler – fordi sådan er det i deres oprindelsesland. Men i Danmark er det anderledes. I jobcentret er det almindeligt, at kvinden deltager alene i samtalerne eller sammen med en tolk.
- Fortælle udøver, at vedkommende har en vigtig rolle i at bakke op om kvindens muligheder for at komme i job og uddannelse. Herunder gå i dialog om rettigheder og pligter i samfundet – uden at mønte det personligt på udøver. Her kan det være relevant at oplyse om, at det er ulovligt og kan være strafbart fx at tage kontrol over en persons dagligdag, at indskrænke en persons bevægelsesfrihed eller nægte en person at søge arbejde eller adgang til uddannelse – jævnfør lov § 243 om psykisk vold og negativ social kontrol (Justitsministeriet 2022).

## **UDELUKKE BISIDDER ELLER PARTSREPRÆSENTANT**

Jævnfør forvaltningslovens § 8 har borgere ret til at lade sig bistå eller repræsentere af andre (Forvaltningsloven 2014). Dog kan medarbejdere opleve, at kvinden bliver tavs eller virker nervøs, når udøver er med til samtalen som enten bisidder eller partsrepræsentant (læs mere SIRI 2022). Udøver kan tage ordet og virke dominerende. Kvinden kan lade udøver svare for sig, fremføre udøvers synspunkter eller tale positivt om udøver og dårligt om sig selv. I sådanne tilfælde kan det som medarbejder være svært at styre samtalen og få begge parter i spil, når dynamikken i rummet er ulige. Samtidig kan det være svært at afklare, om og hvordan kvinden er underlagt negativ social kontrol, hvis den potentielle udøver er til stede.

Som medarbejder har du mulighed for at udelukke en bisidder eller partsrepræsentant på forskellige måder:

- Hvis udøver selv er tilknyttet jobcentret, kan du sørge for, at personen bliver indkaldt til samtale på samme tid som kvinden og dermed ikke har mulighed for at deltage i hendes samtale. Hvis kvinden fx er i praktik, kan du også vælge at besøge praktikstedet og afholde en samtale med kvinden der.

- Som medarbejder kan man nægte en bisidder eller partsføring adgang til samtalen, hvis det er grundet tungtvejende hensyn til kvinden (jævnfør forvaltningsloven § 19 stk. 2). Det kan være, hvis man fx har en antagelse om, at udøvers tilstedeværelse gør, at kvinden tilbageholder oplysninger af frygt for partsrepræsentanten eller bisidderen. Det kan også være berettiget, hvis der er grund til at tro, at vedkommende sætter sig imod kvindens ønsker og interesser. Begge dele kan forekomme, hvis partsrepræsentanten eller bisidderen udøver negativ social kontrol over for kvinden.
- Afvisning af bisidder eller partsrepræsentant kræver, at medarbejderen foretager en hensyns-afvejning af på den ene side kvindens interesse i at få bistand af (den potentielle) udøver og på den anden side hensynet til en korrekt oplysning af beskæftigelsessagen. Hvis sidstnævnte hensyn vejer tungest, kan medarbejderen udelukke bisidderen eller partsrepræsentanten (læs mere UIM 2022).
- Selvom man som medarbejder udelukker en bisidder eller partsrepræsentant, skal man stadigvæk være opmærksom på, at udøver kan forsøge at overvåge samtalerne i jobcentret. Udøver kan fx have adgang til kvindens NemID og dermed til hendes digitale beskæftigelsessag på Jobnet. Herudover har partsrepræsentanter som udgangspunkt mulighed for at

søge aktindsigt i beskæftigelsessagen. Hvis der er mistanke om eller kendskab til, at partsrepræsentanten udsætter kvinden for negativ social kontrol, kan det være problematisk, hvis vedkommende får viden om samtaler eller tiltag om negativ social kontrol gennem aktindsigt. Det stiller krav om påpasselighed med, hvad der bliver skrevet i kvindens sag om negativ social kontrol. Her kan det være en fordel med en intern procedure for, hvordan man i jobcentret markerer sager om negativ social kontrol.





## ARBEJDSITUATION FRA PRAKSIS: **SAGSSPARRING MED MEDARBEJDER**

Anne er jobcentermedarbejder og har en mistanke om, at en af hendes nye borgere er udsat for negativ social kontrol. Hun henvender sig til jobcentrets ressourceperson, Miriam, for at få sparring og vejledning i, hvordan hun bedst kan afdække, om negativ social kontrol er en barriere for borgerens beskæftigelse.

### **FAGLIG TVIVL OG NYSGER-RIGHED**

Anne banker på døren ind til Miriams kontor. Døren står på klem, og Miriam siger venligt, at hun skal komme ind. Det er første gang, Anne henvender sig til Miriam. Anne sætter sig ned og forklarer, at hun er bekymret for, at en af hendes borgere bliver kontrolleret og presset til ikke at komme i job. Hun har lige haft sin anden samtale med kvinden, og hun har en fornemmelse af, at der er noget galt. Kvinden er indadvendt, og hun har svært ved at udtrykke sine ønsker og behov i forhold til beskæftigelse. Hun tjekker hele tiden sin telefon og virker nervøs, synes Anne. Kvinden har fortalt, at hun bor hos

sin svigerfamilie, og Anne har mistanke om, at det måske er her, presset kommer fra.

Anne er i tvivl om, hvordan hun skal komme videre i sit arbejde med kvinden. Det virker grænseoverskridende at blande sig i kvindens privatliv. Miriam fortæller, at det er godt, at Anne reagerer på sin bekymring, og beder hende beskrive og uddybe sin tvivl. Anne synes, det er svært at vide, hvad hun skal være opmærksom på, når hun taler med kvinden. Hun er bange for at træde kvinden over tæerne og stigmatisere hende. Hvad nu, hvis det er hende, der ser spøgelse?

Miriam forklarer, hvordan Anne kan bruge sin tvivl til at stille nysgerrige spørgsmål om kvindens hverdagsliv og sociale relationer. Spørgsmålene kan hun bruge til at afdække kvindens situation.

Miriam giver eksempler: Hvad laver du i din hverdag? Hvis kvinden fortæller, at hun er meget træt, fordi hun har mange pligter i hjemmet, kan de nysgerrige spørgsmål være: Hvem bestemmer, at du skal gøre alt det huslige arbejde? Hvad sker der, hvis du ikke får lavet mad til kl. 18? Hvad gør din svigermor/mand

så? Hvordan er dit forhold til din svigerfamilie? Og til din mand? Har du nogen, som du kan være fortrolig med, og som du stoler på?

Anne kan også spørge mere direkte ind til beskæftigelse: Hvad skal der til, før du kan se dig selv arbejde? Er der nogen, der ikke synes om, at du arbejder? Hvad synes din mand om, at du gerne vil arbejde? Hvad drømmer du om at arbejde med – er der noget, du har prøvet tidligere, som du kan lide?

### **FAGLIGT NEDSLAG**

Medarbejderens faglige tvivl kan bruges konstruktivt i arbejdet med at undersøge kvindens situation. Ved at være bevidst om sin tvivl og de overvejelser, som opstår, kan tvivlen være anledning til at stille nysgerrige spørgsmål. At spørge nysgerrigt og uddybende ind til kvindens hverdagsliv og sociale relationer er en måde at undgå at drage forhastede konklusioner, overse eller overfortolke kvindens situation. Den faglige tvivl kan altså være katalysator for arbejdet med at afdække, om og hvordan negativ social kontrol udgør en barriere for kvindens beskæftigelse.



## RELATIONSdannelse

---

Miriam og Anne taler om, hvad Anne kan gøre. Miriam foreslår, at hun har fokus på, hvordan hun kan gøre kvinden tryk og skabe tillid, så Anne kan undersøge kvindens situation nærmere. Det vil være godt, hvis Anne har mulighed for at følge kvinden tæt i en periode. Hun kan fx overveje at sætte kvinden i et internt forløb, hvor kvinden skal møde op til samtaler hos Anne hver uge. Det giver hende tid og rum til at opbygge en relation til kvinden og undersøge, hvad der er op og ned i kvindens situation.

Miriam tilbyder, at hun kan deltage i en samtale med Anne og kvinden. Her kan Miriam hjælpe med at afdække kvindens situation og finde frem til mulige handlinger, som Anne kan tage i brug, hvis kvinden er udsat for negativ social kontrol. Men det kræver, at Anne først har opbygget en tillidsfuld relation til kvinden, så kvinden føler sig tryk ved, at Miriam også kommer med.

### FAGLIGT NEDSLAG

Det tager tid at skabe tillid og opbygge relationer. Ikke desto mindre er relationen til kvinden essentiel i det faglige arbejde med at afdække, om og hvordan negativ social kontrol forhindrer kvinden i at arbejde og være aktiv samfundsborger. Både så kvinden er tryk ved at åbne sig op og fortælle om sit liv og sin hverdag, og så hun har tillid til, at medarbejderen og jobcentret vil hjælpe hende.

## AFDÆKNING AF KVINDENS SITUATION

---

Miriam opfordrer Anne til at undersøge kvindens situation ved at afdække, om kvinden har bekymringstegn, der gør hende særlig sårbar over for negativ social kontrol. Bekymringstegnene kan komme til udtryk gennem kvindens holdninger og viden – har hun mere kønskonservative opfattelser, begrænset samfundsforståelse og mistillid til det offentlige system? Kvindes fremtoning og adfærd – er hun underdanig og skamfuld, mangler hun autonomi og selvstændighed, og har hun et ustabilt handlemønster? Og hendes relationer til andre – har kvinden svage sociale netværk, bliver hun ledsaget af andre, udtrykker hun behov for social løsrivelse?

Hvis kvinden har mange bekymringstegn, kan Anne arbejde videre med at undersøge, hvilken type af kontrol der er på spil, hvem udøver er, og hvilken rolle kvindens lokalmiljø har.

### FAGLIGT NEDSLAG

I sager med negativ social kontrol er det centralt at forstå de sociale dynamikker og livsomstændigheder, der kan have indflydelse på, om og hvordan kvinden er underlagt negativ social kontrol. At afdække og fokusere på kvinden selv, type af kontrol, udøver af kontrollen og kvindens lokalmiljø kan hjælpe medarbejderen med en bred forståelse for kvindens sag og et helhedsorienteret blik på kvindens situation.

Kilde: Arbejdssituationen bygger på observationer, samtaler og interview fra Københavns Kommunes social kontrol-vejleder indsats. Alle er anonymiserede og optræder med pseudonymer.



# DET FAGLIGE ARBEJDE MED MEDARBEJDERE

I dette afsnit beskriver vi en række relevante fokusområder, som ressourcepersoner kan orientere sig imod, når de vejleder og opkvalificerer andre medarbejdere til at afdække og handle på sager med negativ social kontrol. Som medarbejder kan du bruge fokusområderne som et pejlemærke i forhold til, hvordan ressourcepersoner kan støtte dig i dit arbejde med at forebygge negativ social kontrol.

## FUNDAMENT: LOKAL TILGÆNGELIGHED

Når ressourcepersoner er tilgængelige lokalt på jobcentret, er der gode forudsætninger for, at de kan understøtte medarbejderes faglige arbejde med negativ social kontrol. Erfaringsopsamlingen viser, at der er en række fordele ved lokale ressourcepersoner, fremfor fx en telefonisk hotline.

For det først er ressourcepersoners synlighed og fysiske tilstedeværelse afgørende for, at medarbejderne henvender sig med bekymringer og tvivlsspørgsmål (se også Ankestyrelsen 2022). Samtidig er ressourcepersonernes tilstedeværelse med til at sætte kontinuerligt fokus på negativ social kontrol som problemstilling og fagligt arbejdsfelt, fordi ressourcepersonerne løbende kan holde oplæg og sætte emnet på dagsordenen.

For det andet har ressourcepersoner et indgående kendskab til kommunens organisering, drift, sags-gange, lovgivning samt lokale forhold. Derfor kan ressourcepersoner hurtigt sætte sig ind i sagerne, når medarbejdere henvender sig, ligesom de har kendskab til nationale og lokale aktører i forhold til at samarbejde om mulige handleveje i sagerne.









Figur 16 – Overblik over det faglige arbejde med medarbejdere

## FAGLIGE FOKUSOMRÅDER

Erfaringsopsamlingen peger på, at ressourcepersoner gennem deres vejledning og kompetenceopbygning af medarbejdere bidrager til at skærpe medarbejdernes blik for, at negativ social kontrol er en mulig barriere for beskæftigelse blandt målgruppen af kvinder. Gennem ressourcepersoner skaber de øget bevidsthed, refleksion og faglig viden om negativ social kontrol blandt medarbejdere, og det er med til at give dem et fælles sprog til at forstå, afdække og handle på sager med negativ social kontrol.

Ved løbende at sætte fokus på negativ social kontrol i organisationen kan ressourcepersoner være med til at sikre, at det er en problemstilling, medarbejdere forholder sig til i det daglige arbejde, så forebyggelse bliver en integreret arbejdsopgave.

I det faglige arbejde med at vejlede og understøtte medarbejdere er der seks fokusområder, ressourcepersoner med fordel kan arbejde med:

UDBREDTE FOKUSOMRÅDER		
Vejlede og sparre om sager	Ressourcepersoner kan via konkret vejledning og sparring klæde medarbejdere på til at afdække og handle, når de ved eller har mistanke om, at kvinden er underlagt negativ social kontrol. Det handler om at blive klædt på til at stille nysgerrige spørgsmål, vide hvad man skal have blik for i kvindens situation og kende til handleveje, man kan tage i brug.	
Formidle viden om social kontrol	Ressourcepersoner sikrer bredt kendskab til negativ social kontrol ved at holde oplæg for medarbejdere og ledelse. Her kan ressourcepersoner formidle konkrete eksempler på, hvordan de møder negativ social kontrol på arbejdspladsen, og hvordan de arbejder fagligt med problemstillingen. Det sætter refleksion i gang hos kollegaer og minder dem om, at de kan henvende sig for råd og sparring.	
Deltage i borgersamtaler	Efter behov kan ressourcepersoner deltage i samtaler med medarbejder og kvinde. Typisk er det som en sparringspartner for medarbejderen – i form af fx at stille relevante og nysgerrige spørgsmål. Det kan være relevant, hvis medarbejderen er usikker, eller hvis kvinden har en svær og kompleks sag. Før samtalen er det vigtigt, at medarbejderen har forberedt kvinden på, at ressourcepersonen deltager, og at hun har givet sin accept.	
Registrerer sager og følger op	Ressourcepersoner kan med fordel have ansvar for at registrere sager og følge op på sager hos den enkelte medarbejder. Det kræver dog, at medarbejderne henvender sig til ressourcepersoner, når de har en sag. Det kan sikre samlet overblik over, hvor mange sager de har i jobcentret, hvordan sagerne forløber, hvilke erfaringer medarbejderne gør sig, og hvilke behov der er for faglig udvikling.	
Overtage komplicerede sager	Ressourcepersoner kan have som opgave at overtage komplicerede sager, som kræver særlig viden, tid og ekspertise om negativ social kontrol. Det bliver besluttet gennem sparring mellem ressourceperson og medarbejder.	
Etablere kontakt til andre aktører	Ressourcepersoner kan via deres overblik over og kendskab til relevante aktører sikre en tværfaglig indsats i sager med negativ social kontrol. Det kan handle om at støtte medarbejdere i at etablere kontakt til andre aktører, der er i berøring med kvinden – fx en lærer på sprogskolen eller hendes praktiserende læge. Ressourcepersoner kan også henvise til andre hjælpeaktører, som kan være relevante at inddrage i sagen, såsom sikkerhedskonsulenter, krisecenter og Etnisk Konsulentteam.	

Figur 17 - Udbredte fokusområder i arbejdet med medarbejdere

## VEJLEDE OG SPARRE OM SAGER

Det kan være svært at vide, hvad man som medarbejder har brug for af viden og værktøjer, før man står i situationen og har kvinden foran sig: Hvad gør jeg lige her? Derfor er det et centralt fokusområde løbende at give vejledning og sparring til medarbejdere i konkrete sager. Det kan fx vedrøre afdækning af kvindens situation, vurdering af sagens alvorlighed, drøftelser af medarbejderens handleveje og rådgivning før og efter en samtale. At give sparring og vejlede om konkrete sager er en virksom måde at opkvalificere andre medarbejdere på i det faglige arbejde med negativ social kontrol (Grundtvig et al. 2020).

Som ressourceperson kan man vejlede og sparre med medarbejdere ved at:

- Lave en plan sammen med medarbejderen om, hvordan vedkommende kan afdække kvindens situation (se del 1) og arbejde med forskellige handleveje, hvis kvinden er udsat for negativ social kontrol. Hvad skal der til for at skabe forandringer i kvindens situation? Hvordan kan medarbejderen arbejde med at styrke og understøtte kvindens handlekraft? Hvilke handlemuligheder kan der være i kvindens tilfælde? Giver det mening at involvere udøver? Hvilke samarbejdspartnere og hjælpeaktører er relevante at inddrage?

- Klæde medarbejderen på til forskellige spørgeteknikker. Fordi negativ social kontrol er et diffust begreb, vil det sjældent give mening at spørge direkte ind til det. Mange medarbejdere synes derfor, det er svært at afdække negativ social kontrol. Samtidig er faglig tvivl ofte et vilkår, når der er mistanke om negativ social kontrol. Tvivlen må ikke holde medarbejderen tilbage fra at spørge ind til kvindens situation. Derfor er det vigtigt, at medarbejderen lægger sine egne antagelser til side og bliver klædt på til at spørge ind på en åben, nysgerrig og undersøgende måde såsom: "Du fortæller, at du kun vil arbejde, hvor der er andre kvinder. Hvad sker der, hvis du får et job, hvor der er mænd?" (Læs mere om samtalegreb s. 64).
- Introducere medarbejderen for konkrete samtaleværktøjer, som vedkommende kan arbejde med sammen med kvinden. Værktøjerne kan give medarbejderen en mere systematisk måde at afdække kvindens situation på i forhold til negativ social kontrol, hvor fokus kan være på forskellige aspekter i henhold til kvinden selv, type af kontrol, udøver og hendes lokalmiljø (Læs mere om værktøjer, s. 46-52).

## ETABLERE KONTAKT TIL ANDRE AKTØRER

Samarbejde med andre aktører har stor relevans i sager med negativ social kontrol. Det kan være afgørende for, at sagerne bliver forstået ud fra et

helhedsorienteret perspektiv, så kvinden får den relevante støtte, sikkerhed og tryghed. Ved at involvere medarbejdere fra andre afdelinger og fagområder kan man udvide sin forståelse for kvinden. Det handler om at få forskellige vinkler ind i sagerne og finde ud af, hvilke aktører det giver mening at involvere.

Ressourcepersoner kan støtte medarbejdere i at etablere kontakt til andre aktører ved at:

- Støtte medarbejderen i at etablere kontakt til andre aktører, der er i berøring med kvinden. Det kan fx handle om at få flere oplysninger om kvinden, vurderinger af kvindens situation eller afsøge relevante tilbud til kvinden. Relevante aktører kan fx være læreren på sprogskolen, den praktiserende læge, den boligsociale medarbejder eller medarbejder i familieafdelingen. Her kan den boligsociale medarbejder fx have andre betragtninger og en tættere relation til kvinden i hendes hverdag i boligområdet, mens medarbejderen i familieafdelingen kan have et andet blik på kvindens familie, som tilsammen kan give en bedre forståelse for hendes situation. Vær opmærksom på, om det er muligt at udveksle oplysninger med aktøren, eller om det kræver kvindens samtykke. Se desuden opslag over rådgivningstilbud og hjælpeaktører, s. 93-95.

- Sikre fokus på, at andre aktører ikke nødvendigvis har samme viden om eller opmærksomhed på negativ social kontrol. Det kan have betydning for, hvordan disse aktører arbejder med kvinden og hendes familie, når de møder hende/dem. Fx kan den praktiserende læge bidrage med vigtig viden om kvindens sundhedstilstand, men samtidig være en familielæge, der ser kvindens øvrige familiemedlemmer og potentielle udøvere. Her kan det være relevant at inddrage lægen i sagen, så vedkommende er opmærksom på ikke utilsigtet at dele sårbare oplysninger med de personer, som udøver negativ social kontrol over kvinden (Ankestyrelsen 2022).
- Hjælpe med at tage kontakt til relevante aktører i kvindens nye kommune, hvis hun skal flytte, så de på forhånd kender til kvindens situation og har mulighed for at hjælpe hende videre fra start. Hvis kvinden flytter kommune, kan den nye kommune søge om aktindsigt i kvindens sag – og herefter kan man overdrage alle sagsakter.







## ARBEJDSITUATION: **NETVÆRKS MØDE MED RESSOURCEPERSONER**

Ressourcepersoner i jobcentret holder jævnligt fælles netværksmøder, hvor de drøfter emner og udviklingspotentialer i deres arbejde med at forebygge negativ social kontrol. I dag er de samlet for at tale om, hvilken betydning kvindernes lokalmiljø har i forhold til negativ social kontrol.

### **FÆLLES VIDENSBANK**

Der er god stemning, da de fire ressourcepersoner mødes i mødelokalet torsdag morgen. Selvom – eller måske netop fordi – de beskæftiger sig med et alvorligt emne, er de altid glade for at se hinanden. Når de udveksler erfaringer, bliver de en fælles vidensbank, og det giver dem faglig integritet og motivation til at arbejde med negativ social kontrol.

Dagens dagsorden drejer sig om, hvordan lokalmiljøet spiller en rolle i sager med negativ social kontrol – både på positiv og negativ vis.

Maja, der arbejder med de unge under 30 år, forklarer, at sladder, rygter og overvågning fylder i de boligområder, hvor flere af hendes borgere bor. Hun

forklarer, at det påvirker de unge enormt meget – og i den grad også deres forældre – når naboer holder øje med, at de kommer hjem om aftenen, og sladrer om, hvad de har lavet. Selvom de måske bare passer deres job i Fakta og har taget lukkevagten.

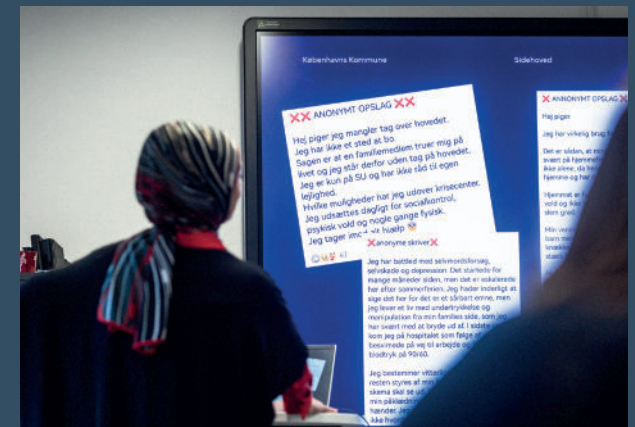
Fatima stemmer i. Det pres, der kan komme fra borgernes omgangskreds, skal bestemt ikke underkendes. Ægtefællen kan blive presset af sit netværk til at kontrollere sin kone. Det kan være netværket i lokalmiljøet og i hans hjemland. Det er næsten de sværeste sager, for så er udøver i en dobbeltposition som både udøver og offer for negativ social kontrol. Det øger virkelig kompleksiteten i sagerne.

Shirin nikker og siger, at de små netværk i udsatte boligområder hurtigt kan lukke sig om sig selv og gøre kontrollen til en fast bestanddel af hverdagen. Det kan handle om, at beboerne ikke må danne relationer uden for boligområdet, eller at de andre ser skævt til, hvis kvinden tager en uddannelse eller arbejder. Så er man for vestlig og er ikke en ordentlig hustru og mor, hvis man ikke passer hjemmet.

Miriam samler op og understreger, at de skal have fat i alle de involverede parter, før det virkelig batter.

### **FAGLIGT NEDSLAG**

I det faglige arbejde med at forebygge negativ social kontrol har ressourcepersonerne skærpet opmærksomhed på, at der er behov for et bredt blik, hvis man vil forebygge kontrollen. Her er det væsentligt at have fokus på, om og hvordan kvindernes lokalmiljø og deres sociale netværk kan bidrage til at presse og kontrollere dem.





## SKÆRPET FOKUS I ARBEJDET

Ressourcepersonerne drøfter videre, hvordan de bedst kan arbejde med lokalmiljøet. Spørgsmålene melder sig: Hvordan arbejder vi med lokale aktører i de udsatte boligområder? Hvad er de gode lokale tilbud og indsatser i områderne, som kvinderne kan blive en del af? Hvordan kan vi samarbejde med lokale aktører i forhold til tavshedspligt og samtykke? Og hvordan klæder vi andre medarbejdere på til at have lokalmiljøet for øje og arbejde med det i deres sager?

I jobcentret har de ikke mulighed for at arbejde lokalt – medmindre de har en fremskudt indsats – men ressourcepersonerne vil gerne finde måder, hvor de kan trække på og samarbejde med civile organisationer og boligsociale indsatser i de udsatte boligområder. De taler om, at det kan være samarbejder om lokale praktikpladser eller dreje sig om at henvise kvinderne til lokale indsatser, hvor de kan komme i forløb og ud blandt andre.

Lokale aktører arbejder områdebaseret. Ofte ser og taler de med hele familien og kender til kvindernes omgangskreds – og har forudsætninger for at arbejde både med kvinderne, potentielle udøvere og netværket. Ressourcepersonerne taler om, at de til

at starte med skal kortlægge, hvem de lokale aktører er, og hvad de kan bidrage til i arbejdet med at forebygge negativ social kontrol.

### FAGLIGT NEDSLAG

Jobcentermedarbejdere må gerne henvise til relevante tilbud uden for jobcentret, men det kræver samtykke fra kvinden, hvis man skal dele oplysninger og samle relevante medarbejdere, som har kendskab til eller arbejder med kvinden og hendes familie. Det kræver særlige rammeaftaler, for at jobcentermedarbejdere kan samarbejde med andre aktører om at få borgere i forløb. Lokale tilbud i civilsamfundet er frivillige, så her er borgere ikke forpligtiget til at deltage og fremmøde, da civile organisationer ikke har en myndighedsrolle.

Kilde: Arbejdssituationen bygger på observationer, samtaler og interview fra Københavns Kommunes social kontrol-vejleder indsats. Alle er anonymiserede og optræder med pseudonymer.

# DET FAGLIGE ARBEJDE MED RESSOURCEPERSONER

Som ressourceperson er den overordnede opgave at have særlig faglig viden og kompetence til at vejlede og bistå medarbejdere og ledelse om negativ social kontrol.

Nu skal vi se på, hvordan flere ressourcepersoner kan arbejde med at udvikle deres praksis. Vi beskriver det fundament, der skal være til stede i arbejdet, og udfolder centrale fokusområder, som ressourcepersoner kan arbejde med for at få gavn af hinanden og skabe fælles faglig udvikling.

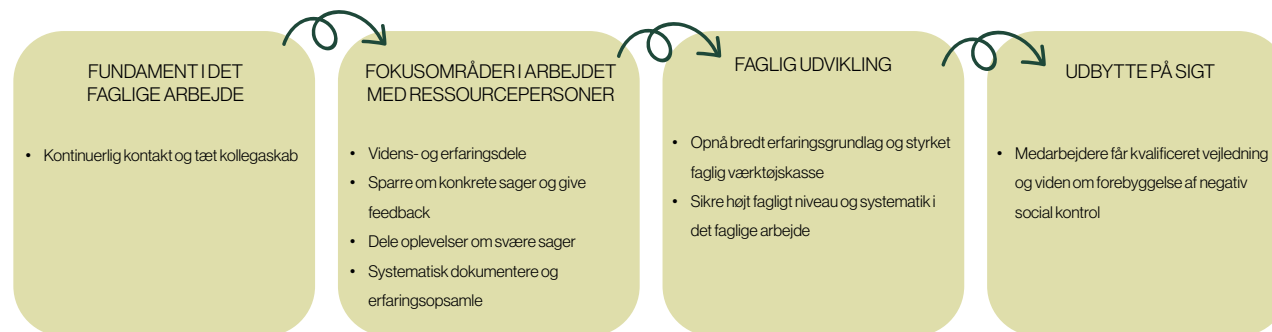
## FUNDAMENT: KONTINUERLIG KONTAKT OG TÆT KOLLEGASKAB

Erfaringsopsamlingen viser, at det har positiv betydning, at der er flere ressourcepersoner i organisationen, som kan bruge hinanden til faglig sparring og udvikling. Enten i samme afdeling/forvaltning eller på tværs af afdelinger/forvaltninger. Grundlaget for det er, at ressourcepersonerne har mulighed for kontinuerlig kontakt og tæt kollegaskab.

Når ressourcepersoner er let tilgængelige for hinanden, bruger hinanden i det daglige og tager hinanden med på råd, er det med til at kvalificere deres gensidige sparring. Hvis der er flere ressourcepersoner i samme afdeling, kan de derfor med fordel dele kontor eller sidde tæt på hinanden, så de hyppigt kan give hinanden sparring, drøfte sager og tale om behov for opkvalificering.

Samtidig er der gode erfaringer med, at ressourcepersoner holder regelmæssige møder, så de sikrer et kontinuerligt og ensartet fokus på negativ social kontrol. Det kan være et ugentligt eller månedligt netværksmøde, hvor ressourcepersonerne har fokus på faglig udvikling og drøfter relevante emner, sager og udviklingspotentialer i arbejdet med negativ social kontrol.

Herudover giver tæt kollegaskab med andre ressourcepersoner motivation i arbejdet og kan bidrage til at fastholde dem i positionen, så tab af viden og kompetence mindskes.







Figur 18 – Overblik over det faglige arbejde med ressourcepersoner

## FAGLIGE FOKUSOMRÅDER

Erfaringsopsamlingen peger på, at det har stor betydning for ressourcepersoner, at der er andre med samme fokus, de kan udvikle det faglige arbejde med negativ social kontrol sammen med. Særligt i forhold til at udvikle deres erfaringsgrundlag og skabe refleksion over egen praksis, så de bliver endnu dygtigere til at vejlede og opkvalificere andre medarbejdere om forebyggelse af negativ social kontrol.

For at sikre et højt fagligt niveau og systematik i forebyggelsesarbejdet er det en væsentlig del af ressourcepersoners arbejde at lære af egne og andre medarbejders erfaringer med negativ social kontrol. På den måde kan et team af ressourcepersoner fungere som en central vidensbank, hvor de gennem erfaringsudveksling kan inspirere og udvide deres faglige værktøjskasse til gavn for både borgere og andre medarbejdere.

Når ressourcepersoner sammen skal udvikle deres faglighed om negativ social kontrol, er der overordnet fire fokusområder, de kan arbejde med:

UDBREDTE FOKUSOMRÅDER	
Videns- og erfaringsdele	Det styrker ressourcepersoners faglighed, når de kontinuerligt deler viden og erfaringer med hinanden. Ved at ressourcepersoner deler deres forskellige erfaringer med brug af fx værktøjer, handleveje eller oplægsformer, udvider de deres fælles vidensbank og skaber rum for at diskutere udviklingspotentialer og behov i det faglige arbejde med negativ social kontrol. 
Sparre om konkrete sager og give feedback	Ressourcepersoner kan bruge hinanden som sparringspartnere i konkrete sager. Dels for at give hinanden input i komplicerede sager, dels for kontinuerligt at kompetenceudvikle hinanden. Deres dialog om egne og andres sager med negativ social kontrol, giver ressourcepersoner nye perspektiver, så de vedblivende forholder sig reflektivt til det faglige arbejde med emnet. 
Dele erfaringer og svære oplevelser	Som ressourceperson kan man opleve at blive følelsesmæssigt påvirket af sagerne. Derfor er det vigtigt at skabe et rum, hvor ressourcepersoner kan lytte, dele og hjælpe hinanden med at bearbejde tvivl, ambivalens og usikkerheder, der kan være forbundet med at få indsigt i og arbejde med komplekse livssituationer. 
Systematisk dokumentere og erfaringsopsamle	Systematisk dokumentation og erfaringsopsamling er centralt for at kvalificere og udvikle det faglige arbejde med negativ social kontrol. Det er en opgave, som ressourcepersoner sammen kan være ansvarlige for. Det indebærer både, at ressourcepersoner systematisk dokumenterer deres egne erfaringer, samt at de indsamler medarbejders erfaringer, så de kan samle op og bringe den samlede viden rundt i organisationen. 

Figur 19 - Udbredte fokusområder i arbejdet med ressourcepersoner

## **SPARRE OM KONKRETE SAGER OG GIVE FEEDBACK**

Når ressourcepersoner udveksler erfaringer og bruger hinanden til sparring i konkrete sager om negativ social kontrol, er det med til at skabe en anvendelsesorienteret og konkret kompetenceudvikling i forhold til, hvordan de bedst skal afdække og gøre brug af handleveje i den enkelte sag (Grundtvig et al. 2020). Det kan både være sparring om ressourcepersoners egne og medarbejderes sager.

Som ressourceperson kan man styrke sit eget og andre ressourcepersoners faglige arbejde med negativ social kontrol gennem sparring og feedback:

- Ressourcepersoner har forudsætninger for at overtage komplekse sager fra medarbejdere efter behov. Derfor er det ofte de komplicerede sager, som ressourcepersoner har i deres sagsstamme. Her er det med til at kvalificere ressourcepersonernes eget faglige arbejde, at de drøfter sagerne med hinanden. Gennem konkrete sagsdrøftelser opstår der vigtig læring, som klæder ressourcepersonerne på til arbejdet med kvinden og sommetider også udøver. Det er læring og erfaring, som de kan formidle videre til andre medarbejdere og på den måde også kvalificere deres arbejde.
- Sagens kompleksitet gør, at der kan være mange veje at gå, og ressourcepersoner kan komme i tvivl om, hvad der er det rigtige at gøre.

Ved at sparre med hinanden får ressourcepersoner udvidet deres fælles erfaringsgrundlag. Det betyder, at de ikke alene har kendskab til egne og medarbejderes sager, men at de tillige får erfaringer fra andre ressourcepersoners sager og arbejde. Det giver dem et nuanceret blik for, hvordan sagerne kan se ud i al deres forskellighed, og hvilke handleveje der er relevante at tage i brug; noget som giver dem ekstra faglig ballast til at lære fra sig til andre medarbejdere.

## **DELE OPLEVELSER OM SVÆRE SAGER**

På grund af sagernes kompleksitet og den faglige tvivl, man kan opleve, har ressourcepersoner ofte også selv brug for at drøfte og dele oplevelser om svære sager:

- Som ressourceperson kan man opleve at blive følelsesmæssigt påvirket af sagerne. Det kan være krævende at være i samtaler med kvinder, der er sårbare og i udsatte positioner – og hvis sagerne eskaleres, kan man som ressourceperson blive i tvivl, om man gjorde det rigtige og vejledte kvinden og/eller medarbejderen korrekt. Derfor er det centralt, at ressourcepersoner skaber et rum til at tale med hinanden – dels for at bearbejde oplevelserne, dels for at lære af dem.
- Det kan være svært at bære på svære historier alene, og det kan lette at vende dem med andre ressourcepersoner, som har samme forståelse

og sprog for negativ social kontrol som arbejdsfelt. Det kan fx være et fast punkt på netværksmøder mellem ressourcepersoner eller et særskilt fokus i deres daglige interaktion med hinanden. Som supplement kan supervision fra en fagperson udefra være del af deres arbejde. At dele svære oplevelser og sager med andre kan have betydning for, at ressourcepersoner kan holde til at have den position, samt at de opretholder deres motivation og engagement i arbejdet.

