

# DEL 3

## INSPIRATION:

---

SÅDAN ARBEJDER KOMMUNER MED FOREBYGGELSE VIA  
RESSOURCEPERSONER

Ikke to sager er ens, når det handler om negativ social kontrol, og der er ingen nemme løsninger i det forebyggende arbejde. Derfor kræver arbejdet en særlig indsats og faglighed – og det kan udvalgte ressourcepersoner bidrage med (se også Ankestyrelsen 2022; SIRI 2022).

Del 3 giver inspiration til, hvordan kommuner konkret arbejder med ressourcepersoner i Københavns Kommunes indsats med social kontrol-vejledere samt i Gladsaxe, Høje Taastrup, Odense, Horsens og Aarhus. Her er der forskellige måder at organisere ressourcepersoner på. Nogle kommuner har udpeget ressourcepersoner i hver afdeling, nogle har én central ressourceperson eller et ressource-team, der går på tværs af afdelinger, mens andre kommuner samler ressourcepersoner i et tværfagligt sparringsnetværk.

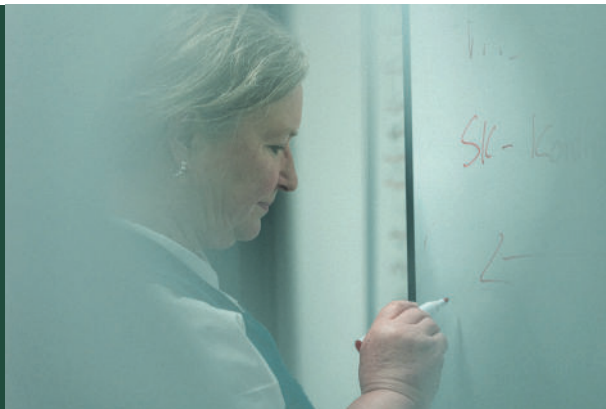
De følgende kommunale eksempler henvender sig til beslutningstagere og andre medarbejdere, som ønsker indblik i, hvordan ressourcepersoner og tværgående samarbejde om negativ social kontrol konkret kan tage form. Det sker på forskellig vis i relation til beskæftigelsesindsatsen samt med inddragelse af civile og lokale aktører i udsatte boligområder.



## RESSOURCEPERSONERS FAGLIGE KVALIFIKATIONER



- Har grundig forståelse for negativ social kontrol som problemstilling og kontrolform.
- Kan vejlede og rådgive borgere og medarbejdere i konkrete sager og formidle viden om negativ social kontrol.
- Mestrer relevante dialog- og samtaleværktøjer.
- Har kendskab til risikovurderingsværktøjet PATRIARK og ved, hvordan de regionale sikkerhedskonsulenter kan bruges.
- Har kendskab til relevante nationale såvel som lokale hjælpeaktører, støttetilbud og tværfaglige samarbejdspartnere.
- Besidder interkulturelle kompetencer i kommunikation med borgere med etnisk minoritetsbaggrund.



## ARBEJDE MED BEREDSKABSPLANER

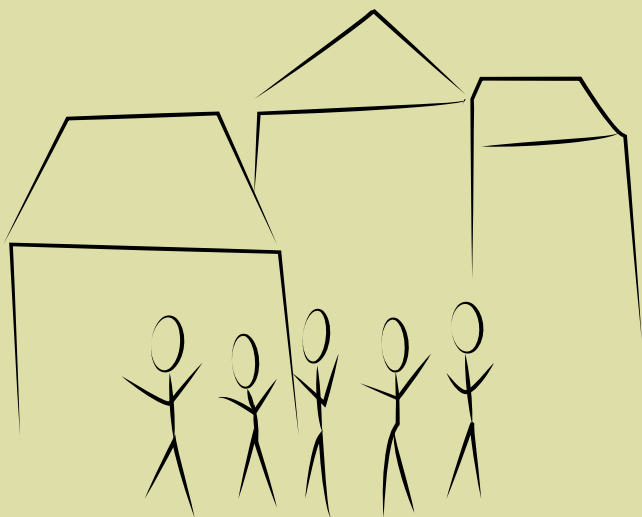
Fra 2023 er det lovpligtigt for kommuner at have beredskabsplaner til forebyggelse af negativ social kontrol og æresrelaterede konflikter på børne- og ungeområdet. Samtidig har flere kommuner valgt at lave beredskabsplaner, der også dækker voksenområdet. Det bidrager til, at kommunale medarbejdere og samarbejdspartnere ved, hvordan de skal handle, hvis de er bekymrede for eller har kendskab til sager om negativ social kontrol.

I beredskabsplanerne er der typisk en række 'action cards', der fungerer som handleanvisninger til medarbejdere, når de har mistanke, eller viden, om, at en borger er udsat for negativ social kontrol.



## KØBENHAVNS KOMMUNE: **SOCIAL KONTROL-VEJLEDER INDSATS I JOBCENTRE**

I Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune har man siden 2021 haft fem personer ansat som social kontrol-vejledere i Jobcenter København. Her skal vejlederne sikre en systematisk tilgang til at identificere og handle på negativ social kontrol som barriere for beskæftigelse blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund.



5 vejledere i jobcentrene

### **ALSIDIGE VEJLEDERE I JOBCENTRE**

Social kontrol-vejlederne fungerer som lokale resourcepersoner og eksperter. Vejlederne har til opgave at udbrede viden om negativ social kontrol til andre medarbejdere på jobcentrene. Det gør de ved at holde oplæg og workshops om negativ social kontrol i jobcentrenes forskellige afdelinger. Her gør de også opmærksom på, hvordan medarbejderne kan bruge social kontrol-vejlederne. En central del af deres opgave er nemlig at vejlede jobcentrenes medarbejdere, når de møder kvinder, der udviser tegn på at være underlagt eller er udsat for negativ social kontrol som en barriere for deres beskæftigelse. Vejlederne kan både sidde med til samtaler med kvinden og følge sagerne som sparringspart til medarbejderne. Desuden har vejlederne selv enkelte sager, ligesom de kan overtage svære sager, der kræver ekstra ressourcer og særlige faglige kvalifikationer.

### **SÆRLIG FAGLIGHED VEDRØRENDE NEGATIV SOCIAL KONTROL**

De fem vejledere er tidligere jobcentermedarbejdere, som har fået faglig opkvalificering inden for, og viden om, negativ social kontrol og æresrelaterede konflikter. Herunder har de viden om målgruppen af kvinder, kendskab til samtaleværktøjer og redskaber til at arbejde med negativ social kontrol samt kendskab til hjælpeaktører. Vejlederne har været igennem et uddannelsesforløb, hvor de bl.a. har taget diplommodul 'Socialt arbejde i relation til æresrelateret kontrol' ved Københavns Professionshøjskole og fået certificering i sikkerhedsvurderingsredskabet PATRIARK. Vejlederne modtager jævnligt supervision ved Etnisk Konsulentteam.

## ORGANISERING PÅ FLERE FRONTER

---

Vejlederne er fuldtidsansatte i indsatsen, og tilsammen dækker de kommunens syv jobcentre. Det er en styrke, at vejlederne har kendskab til jobcentrets juridiske rammebetingelser, og at de er lokalt placeret i forskellige jobcentre, da det giver de øvrige medarbejdere kendskab og adgang til dem. Samtidig udgør vejlederne et fagligt team, der har ugentlige sparringsmøder og erfaringsudveksling, hvor de drøfter sager med hinanden og herigennem sikrer systematik og kvalitet i sagerne samt udvikling af indsatsen.

Social kontrol-vejleder indsatsen har en projektleder- og tovholderfunktion tilknyttet i forvaltningen, som holder jævnlige netværksmøder med vejlederne. Herudover har projektlederen ansvar for orientering og sekretariatsbetjening af beskæftigelses- og integrationsborgermesteren samt indsatsens styregruppe. Styregruppen består af ledere fra kommunens syv jobcentre.

## SAMARBEJDE MED SOCIALFORVALTNINGEN I AKUTTE SAGER

---

Københavns Kommune kontaktede Etnisk Konsulentteam eller sikkerhedskonsulenter i Socialforvaltningen. Fx hvis en borger er udsat for vold, eller hvis der på anden vis er bekymring for borgeres sikkerhed. Etnisk Konsulentteam tilbyder sparring, rådgivning, risikovurdering, konfliktmægling og undervisning til alle medarbejdere i Københavns Kommune i sager om æresrelaterede problemstillinger. Sikkerhedskonsulenterne kan bruges af både medarbejdere og borgere og tilbyder ligeledes sparring, rådgivning, koordinering og risikovurdering.



## RESULTATER FRA INDSATSEN

---

### ANTAL HENVENDELSER OG SAGER

Siden opstart af indsatsen i januar 2021 til og med december 2022 har social kontrol-vejlederne modtaget:

643 henvendelser. Det dækker både henvendelser vedrørende konkrete borgersager og generelle henvendelser om fx viden om negativ social kontrol.

286 konkrete borgersager. Det dækker over 1) sager, som vejlederne har fået til orientering fra kollegaer, 2) sager, hvor vejlederne har ydet sparring og rådgivning til kollegaer samt 3) sager, som vejlederne selv har sagsansvar for.

I gennemsnit har der været 12 nye borgersager om negativ social kontrol om måneden i løbet af indsatsperioden.

(Københavns Kommune 2021-2022a)

### VEJLEDERNES ROLLE I SAGERNE

I 10 % af sagerne var vejlederne selv sagsbehandler fra start. I 15 % af sagerne er vejlederne blevet orienteret om sagen uden yderligere rådgivning og vejledning.

I 75 % af sagerne har vejlederne bidraget med konkret vejledning og rådgivning til jobcentermedarbejderne.

(Københavns Kommune 2021-2022a)

### MÅLGRUPPEN AF KVINDER

44 % af sagerne om negativ social kontrol omhandler kvinder, som er erklæret aktivitetsparate og således ikke umiddelbart er vurderet uddannelsesparate eller i stand til at varetage et job – fx på grund af faglige og helbredsmæssige årsager.

30 % af kvinderne bliver vurderet til at være enten job- eller uddannelsesparate. 13 % er tilknyttet et integrationsprogram som nyankomne til Danmark, mens en mindre andel er selvforsøget (4 %) eller tilhører en anden målgruppe i jobcentret (8 %).

Størstedelen af kvinderne er mellem 30 og 49 år (53 %). Herudover udgør kvinder under 30 år den største gruppe med sager om negativ social kontrol (38 %), mens en mindre andel af kvinderne er over 50 år (6 %). For 2 % af kvinderne er alderen uoplyst.

(Københavns Kommune 2021-2022a)

### KVINDER I BESKÆFTIGELSE

I de borgersager, hvor negativ social kontrol er vurderet til at udgøre en barriere for beskæftigelse, er 13 % af kvinderne kommet i job, mens 17 % er kommet videre i uddannelse. 70 % af kvinderne er fortsat uden beskæftigelse. Blandt kvinder i beskæftigelse medregnes ikke kvinder, som modtager offentlig ydelse samtidig med lønnede timer.

(Københavns Kommune 2021-2022b)

## GLADSAXE KOMMUNE: **TVÆRFAGLIGT RESSOURCENETVÆRK**

Gladsaxe Kommune har samlet 14 medarbejdere på tværs af afdelinger og fagområder i et ressourcenetværk, som mødes hver anden måned for at sætte fokus på negativ social kontrol. Her bringer de deres forskellige fagligheder og perspektiver i spil: Sundhedsplejersken kan opdage tegn på negativ social kontrol i hjemmet, skolelæreren har kendskab til det, der foregår blandt børnene, den boligsociale medarbejder og SSP-konsulenten kan se dynamikker i boligområdet, mens jobcentermedarbejderen får indsigter i borgernes livssituation gennem individuelle samtaler.

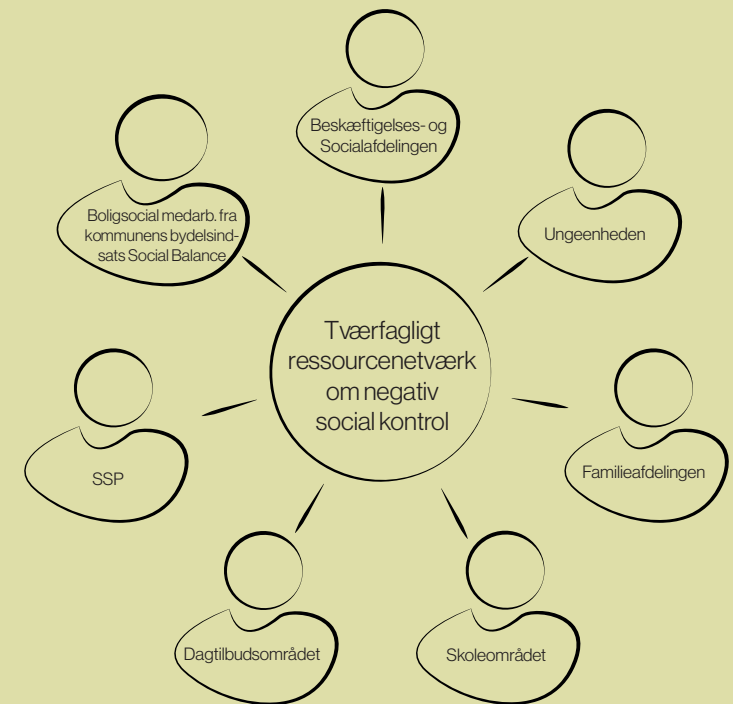
### **FLERE PERSPEKTIVER PÅ FOREBYGGELSE**

På møderne deler medarbejdere i ressourcenetværket erfaringer og giver hinanden sparring med afsæt i specifikke problemstillinger og konkrete sager. Andre gange får de faglig opkvalificering via eksterne oplæg. Formålet med ressourcenetværket er dels, at medarbejderne deler viden med hinanden, dels at de bringer viden med tilbage til deres respektive fagområder og afdelinger, hvor de fungerer som

ressourcepersoner for kollegaer. Ressourcenetværket styrker medarbejdernes relationer til hinanden, ligesom det giver dem en fælles forståelse af negativ social kontrol. Alt sammen noget, der giver dem et kvalificeret grundlag for at arbejde tværfagligt og helhedsorienteret med at forebygge negativ social kontrol i kommunen.

### **LOKAL INDSIGT VIA BOLIGSOCIAL MEDARBEJDER**

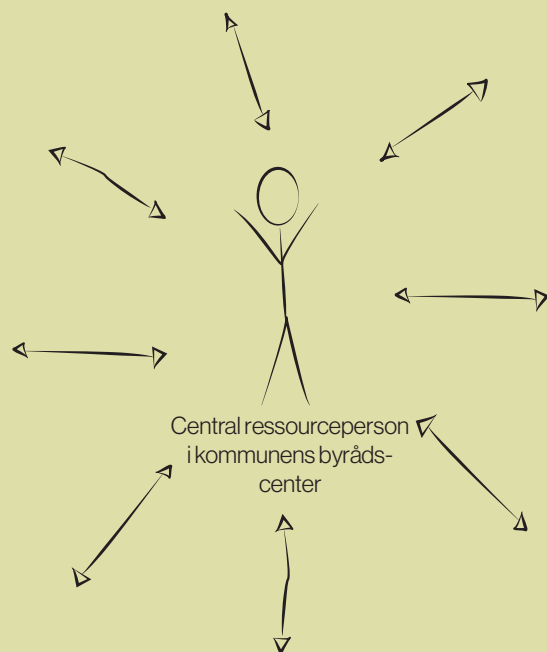
Samtidig har ressourcenetværket fokus på, hvordan man fra kommunal side kan samarbejde med lokale aktører og netværk i de boligområder, hvor borgerne bor, såsom fædregrupper, bydelsmødre, boligfunktionærer, trossamfund og praktiserende læger. Her har den kommunalt ansatte boligsociale medarbejder i ressourcenetværket en vigtig rolle i forhold til at bringe sit lokale perspektiv i spil og bruge sit netværk i områderne til at sætte fokus på negativ social kontrol.





## HØJE TAASTRUP KOMMUNE: **CENTRAL RESSOURCEPERSON I BYRÅDSCENTRET**

I Høje Taastrup Kommune fungerer en integrationskonsulent som *central ressourceperson* i forhold til negativ social kontrol. Konsulenten er placeret i kommunens tværgående byrådscenter. Organiseringen skal sikre et bredt fokus på forebyggelse af negativ social kontrol i kommunens fagcentre. Som integrationskonsulent arbejder hun desuden med integrationspolitik, beredskabsplan om negativ social kontrol og æresrelaterede konflikter samt med by- og boligudvikling.



### **BINDELED MELLEM FAGLIGHEDER**

Fra den centrale position i byrådscentret har ressourcepersonen et bredt overblik og kan bringe viden om og fokus på negativ social kontrol videre til socialrådgiverne i familieafdelingen, jobcentermedarbejderne i jobcentret, medarbejderne i sprogcentret osv. Omvendt kan medarbejderne også henvende sig til ressourcepersonen, når de er bekymrede og møder borgere, som kan være udsat for negativ social kontrol. Udover at være sparringspart for dem arbejder hun også på at etablere et netværk om negativ social kontrol mellem medarbejdere med forskellige fagligheder.

### **STOR VÆRDI I LOKALE AKTØRER**

Ressourcepersonen har specifikt fokus på samarbejde med civile og lokale aktører i kommunens udsatte boligområder. Hun har bl.a. taget initiativ til en arbejdsgruppe om negativ social kontrol i de boligsociale helhedsplaner Charlotteager, Taastrupgaard og Gadehavegaard. De boligsociale medarbejders tilstedeværelse i områderne gør dem til vigtige samarbejdspartnere, da de har kendskab til og er i dialog med beboerne på en anden måde end kommunen. De kan fx give ressourcepersonen viden om, hvem der er centrale meningsdannere i boligområderne og hermed, hvem der er relevante at arbejde med for at ændre normer i forhold til negativ social kontrol. Civile foreninger som Bydelismødre kan ligeledes sætte fokus på problemstillingerne lokalt, mens Baba kan være med til at involvere mænd som rollemodeller, der bryder med konservative kønsroller og gør op med negativ social kontrol.





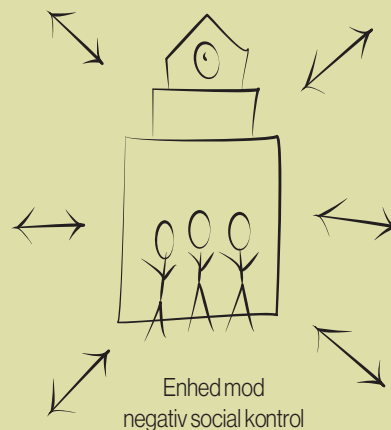
## ODENSE KOMMUNE: STRATEGISK RESSOURCEENHED: ENHED MOD NEGATIV SOCIAL KONTROL

I 2021 etablerede Odense Kommune *Enhed mod negativ social kontrol*. Enheden er en strategisk og samlende funktion i forhold til at koordinere og implementere en styrket indsats mod negativ social kontrol og sikre fokus på problemstillingen blandt kommunens ledere og medarbejdere.

### TVÆRGÅENDE FUNKTION OG ORGANISERING

Enhed mod negativ social kontrol er bydækkende og er fra 2023 forankret i Beskæftigelses- og Socialforvaltningen. Der er aktuelt tre medarbejdere ansat i enheden.

Enheden går på tværs af forvaltninger og sektorer og inddrager bl.a. politi og boligsociale indsatser. Den tværgående funktion skal understøtte en fælles forståelse af negativ social kontrol i de forskellige forvaltninger og afdelinger, og herigennem sikre en systematisk, koordineret og sammenhængende indsats i hele kommunen.



### ENHEDENS ALSIDIGE FOREBYGGELSE

- **YDER FAGLIG OPKVALIFICERING** om negativ social kontrol af relevante medarbejdere og ledere. Opkvalificeringen sker bredt og dækker bl.a. jobcentermedarbejdere, skolelærere, sundhedsplejersker og bostøtter.
- **GIVER SPARRING OG FORMIDLER VIDEN** om negativ social kontrol til ansatte i kommunen og sikrer hermed vedvarende fokus på negativ social kontrol i de enkelte forvaltninger og afdelinger.
- **AFDÆKKER BEHOV FOR VIDEN OG OPKVALIFICERING** blandt ledere og medarbejdere i forvaltninger og afdelinger. Enheden bruger afdækningen til at målrette, hvordan forebyggelse

af negativ social kontrol kan blive en integreret del af driften i kommunen.

- **KOMMUNIKERER BREDT OM NEGATIV SOCIAL KONTROL** Enheden understøtter, at kommunale medarbejdere, borgere og civilsamfund ved, hvor de skal henvende sig, hvis de støder på sager om negativ social kontrol. De har bl.a. udviklet hjemmesiden [www.negativsocialkontrol.dk](http://www.negativsocialkontrol.dk) med viden om tegn og signaler på negativ social kontrol og action cards med konkrete handleveje.
- **STYRKER TILLID TIL KOMMUNEN** gennem fokus på, hvad der skal til, før borgerne er trygge ved at bruge kommunen og få den rette hjælp. Som led heri samarbejder enheden med lokale aktører i borgernes lokalområde. Det gælder fx Boligsocialt Hus (der dækker fire udsatte boligområder), Fonden for Socialt Ansvar (Bydelsmødre og Baba) og Dansk Flygtningehjælp.
- **LAVER STRATEGI FOR SAMARBEJDE MED CIVILSAMFUND** med særlig fokus på forebyggelse af negativ social kontrol. Her bliver civilsamsfundsaktører inddraget til drøftelser og sparring. Enheden har desuden været med til at opstarte Bydelsmødre og Baba i udvalgte boligområder i Odense i forhold til at forebygge områdebaseret.



## HORSENS KOMMUNE: TVÆRFAGLIGT FOKUS I ARBEJDET MED NEGATIV SOCIAL KONTROL

### FÆLLES OM BEREDSKABSPLANEN

I Horsens Kommune har en tværfaglig arbejdsgruppe udarbejdet kommunens beredskabsplan om negativ social kontrol og æresrelaterede konflikter; en arbejdsgruppe, der går på tværs af jobcenter, ungecenter, Etnisk Familieteam i familieafdelingen og den boligsociale indsats, Bo Trivsel. Repræsentanter i arbejdsgruppen fungerer også som videnspersoner på området i deres respektive afdelinger og indsatser. Foruden den konkrete beredskabsplan så har arbejdsgruppen bidraget til øget kendskab til hinandens fagområder. Det gør det lettere at sparre om emner relateret til negativ social kontrol i hverdagen.

### FOREBYGGELSE PÅ TVÆRS I LOKALMILJØET

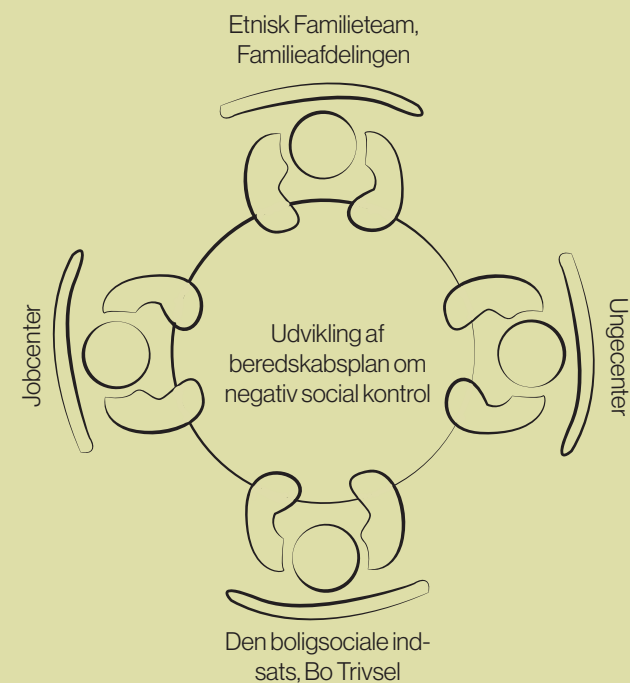
I jobcentrets fremskudte beskæftigelsesindsats har de særskilt fokus på negativ social kontrol. Og her spiller den boligsociale indsats en central rolle

i det forebyggende arbejde. Jobrådgiverne og de boligsociale medarbejdere har lokaler i samme aktivitetshus i boligområdet Sundparken, hvilket gør, at de kender hinanden godt og kan bruge hinandens forskellige fagligheder og adgange til borgerne. Samtidig henviser jobrådgiverne til beskæftigelsesrettede tiltag i den boligsociale indsats. Udvekslingen af personlige oplysninger mellem medarbejderne kræver dog beboernes samtykke.

### FLERE VINKLER PÅ NEGATIV SOCIAL KONTROL

Horsens kommune er herudover en enhedsforvaltning, hvilket betyder, at medarbejdere inden for kommunen kan udveksle oplysninger på tværs af forvaltninger, når det er relevant. Det giver medarbejderne mulighed for at have en helhedsorienteret tilgang til sager om negativ social kontrol. I den fremskudte beskæftigelsesindsats betyder det, at jobrådgivere kan få en bredere forståelse for borgerens situation ved at involvere og udveksle oplysninger med fx Etnisk Familieteam: Hvad kender de

til borgerens familiesituation? Hvis kvinden bliver udsat for negativ social kontrol, gør børnene så også osv.? På den måde kan medarbejderne samarbejde om sager på tværs af afdelinger og få flere vinkler i spil.



# AARHUS KOMMUNE: **TVÆRGÅENDE RESSOURCETEAM OG VEJLEDERE I JOBCENTRE**

## **TEAM FOR ÆRESRELATEREDE KONFLIKTER**

I 2017 etablerede Aarhus Kommune den specialiserede indsats *Team for æresrelaterede konflikter (TÆK)*. TÆK tilbyder støtte, råd og sparring om negativ social kontrol og æresrelaterede konflikter for medarbejdere og borgere – uanset alder, køn og etnicitet.

TÆK består af fire konsulenter, som er organiseret under forvaltningen for Sociale Forhold og Beskæftigelse. Teamet har i 2020 udarbejdet en beredskabsplan om negativ social kontrol og æresrelaterede konflikter målrettet afdelingsledere og medarbejdere. Sikkerhedskonsulentordningen for Region Midtjylland er desuden placeret i teamet, som medarbejdere og borgere i regionen kan bruge.

Konsulenterne i TÆK har særlig viden og kompetencer til at vurdere, rådgive, udarbejde risikovurderinger og bistå ved sager om negativ social kontrol, ligesom de holder oplæg for relevante medarbejdere i kommunen og civile aktører.

## **LOKALE VEJLEDERE I JOBCENTRE**

Foruden TÆK har kommunen i 2023 opstartet en indsats med lokale social kontrol-vejledere i kommunens beskæftigelsesindsats rettet mod alle borgere. Indsatsen skal afprøves i fire jobcentre: integrationscentret, to ungecentre og center for job- og aktivitetsparate. Til hvert jobcenter er en medarbejder opkvalificeret og frikøbt som vejleder fem timer om ugen. Herudover har integrationscentret valgt at finansiere yderligere fire medarbejdere.

De lokale social kontrol-vejledere skal fungere som ressourcepersoner, der er let tilgængelige, og som kan rådgive og vejlede medarbejdere om relevante sager. Vejlederne kan også sidde med i samtaler med borgere og brobygge videre til TÆK.

Vejlederne er koblet op på TÆK, som har bidraget til deres faglige opkvalificering. TÆK afholder seks årlige netværksmøder med vejlederne, hvor der er mulighed for sparring, fælles drøftelser og faglig udvikling.

