

NÅR NEGATIV SOCIAL KONTROL STÅR I VEJEN FOR JOB BLANDT KVINDER MED ETNISK MINORITETS BAGGRUND

Redskaber

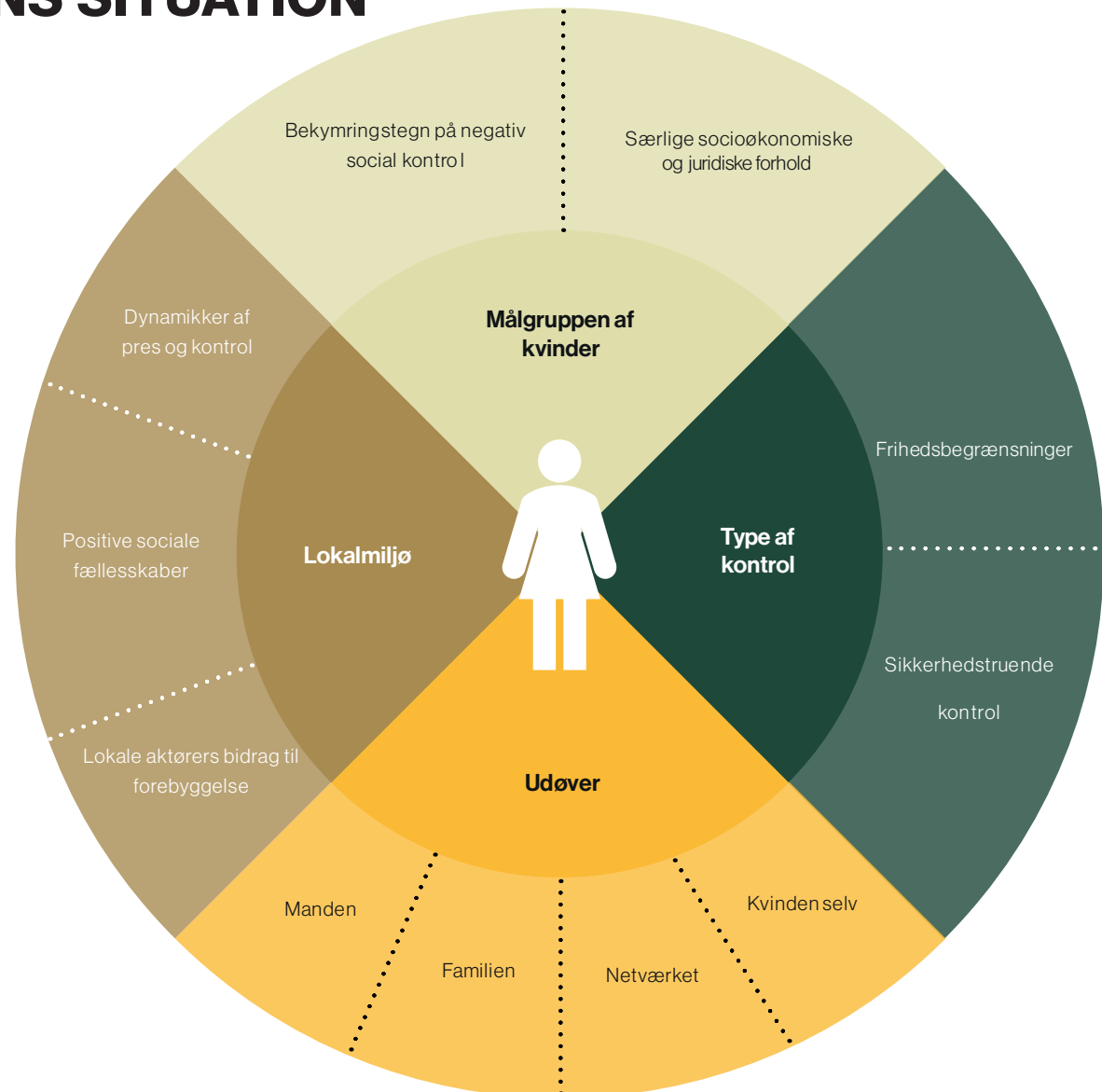


AFDÆKNING AF KVINDENS SITUATION

Alle sager er unikke, og det konkrete forebyggelsesarbejde afhænger derfor af den enkelte kvindes situation. I figuren er kvinden billedligt placeret i midten af forskellige livsomstændigheder og sociale dynamikker, der indebærer forskellige ressourcer, muligheder og udfordringer.

BRUG AF FIGUREN OG DIN AFDÆKNING

Figuren kan du bruge til at guide din opmærksomhed og danne et overblik, når du i samtaler med kvinden skal afdække hendes situation. De fire parametre kan give dig et bredt udgangspunkt for at indsnævre, hvad der er på spil i forhold til negativ social kontrol, og hvilke relevante handleveje og støttemuligheder du kan gøre brug af i dit videre arbejde med kvinden.



Figur 5 – Afdækning af hele kvindens situation

BEKYMRINGSTEGN PÅ NEGATIV SOCIAL KONTROL

Disse udbredte bekymringstegn kan gøre kvinderne sårbare over for negativ social kontrol som hindring for job. Bekymringstegnene er relateret til henholdsvis kvindernes holdninger og viden, deres fremtoning og adfærd samt deres relationer til andre. Hvis en række af bekymringstegnene er til stede, kan der være grund til mistanke om negativ social kontrol og grundlag for yderligere afdækning af kvindens situation.



HOLDNINGER OG VIDEN

- Kønskonservative opfattelser
- Begrænset samfundsforståelse
- Mistillid til det offentlige system



FREMTONING OG ADFÆRD

- Underdanig og skamfuld
- Manglende autonomi og selvstændighed
- Ustabilt handlemønster



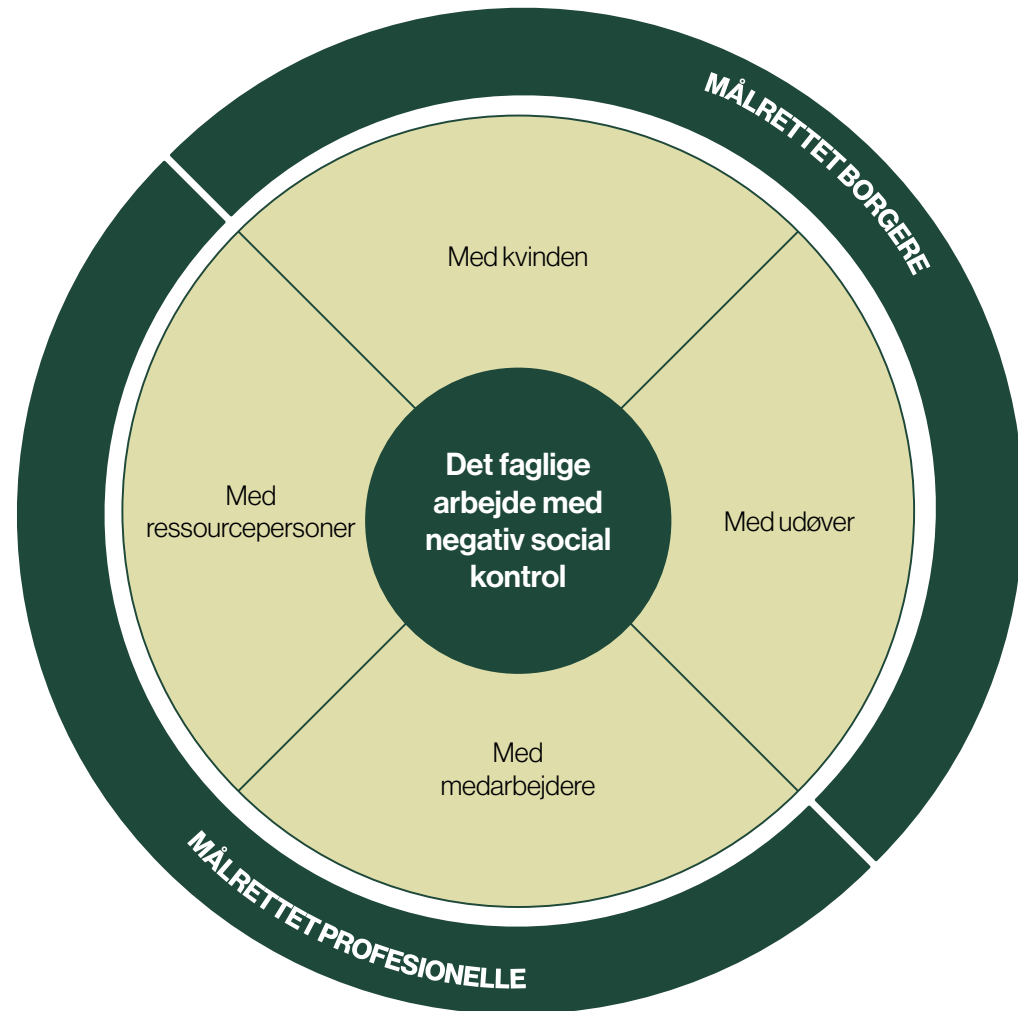
RELATIONER TIL ANDRE

- Svage sociale netværk
- Ledsages af andre
- Behov for social løsrivelse

Figur 7 – Udbredte bekymringstegn på negativ social kontrol

FIRDELT ARBEJDE MED NEGATIV SOCIAL KONTROL







Der er fire overordnede måder, hvorpå medarbejdere kan arbejde med negativ social kontrol som barriere for beskæftigelse: Som medarbejder kan man arbejde forebyggende i relation til borgere – både kvinden og udøver. Ligesom man – typisk blandt ressourcepersoner – kan arbejde med negativ social kontrol i relation til andre professionelle – både medarbejdere og ressourcepersoner.



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

DET FAGLIGE ARBEJDE MED KVINDEN



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

DET FAGLIGE ARBEJDE MED UDØVER

Disse to fokusområder kan medarbejdere 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

DET FAGLIGE ARBEJDE MED MEDARBEJDERE





Disse seks fokusområder er relevante for ressourcepersoner at 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.

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

DET FAGLIGE ARBEJDE MED RESSOURCEPERSONER

Når ressourcpersoner sammen skal udvikle deres faglighed om negativ social kontrol, er der overordnet fire fokusområder, de kan arbejde med for at få gavn af hinanden og skabe fælles faglig udvikling.

UDBREDTE FOKUSOMRÅDER	
Videns- og erfaringsdele	<p>Det styrker ressourcpersoners faglighed, når de kontinuerligt deler viden og erfaringer med hinanden. Ved at ressourcpersoner 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.</p> 
Sparre om konkrete sager og give feedback	<p>Ressourcpersoner 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 ressourcpersoner nye perspektiver, så de vedblivende forholder sig reflektivt til det faglige arbejde med emnet.</p> 
Dele erfaringer og svære oplevelser	<p>Som ressourcperson kan man opleve at blive følelsesmæssigt påvirket af sagerne. Derfor er det vigtigt at skabe et rum, hvor ressourcpersoner 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.</p> 
Systematisk dokumentere og erfaringsopsamle	<p>Systematisk dokumentation og erfaringsopsamling er centralt for at kvalificere og udvikle det faglige arbejde med negativ social kontrol. Det er en opgave, som ressourcpersoner sammen kan være ansvarlige for. Det indebærer både, at ressourcpersoner systematisk dokumenterer deres egne erfaringer, samt at de indsamler medarbejderes erfaringer, så de kan samle op og bringe den samlede viden rundt i organisationen.</p> 

Figur 19 - Udbredte fokusområder i arbejdet med ressourcpersoner