

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

En erfaringsopsamling om det faglige arbejde
med at forebygge negativ social kontrol

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

En erfaringsopsamling om det faglige arbejde med at forebygge negativ social kontrol

Sarah Lunar
Siff Monrad Langkilde
Anna Hald Wilbour
Jonas Følsgaard Grønvad

ISBN- 978-87-92798-84-8

JUNI 2023

© 2023 Center for Boligsocial Udvikling

Center for Boligsocial Udvikling
Sadelmagerporten 4
2650 Hvidovre

Tlf. 28 35 58 85
E-mail: info@cfbu.dk
www.cfbu.dk

Fotos: Kristian Brasen, taget på Jobcenter København

Layout: Cecilie Næsby Friis & Michelle Rove Hansen

Udgivelsen kan frit hentes på www.cfbu.dk

CFBUs udgivelser kan frit citeres med tydelig kildegengivelse



CENTER FOR
**BOLIGSOCIAL
UDVIKLING**

Center for Boligsocial Udvikling er en selvejende institution under Social-, Bolig- og Ældreministeriet. Centrets overordnede formål er at undersøge effekten af sociale indsatser i udsatte boligområder, at indsamle erfaringer fra nationale og internationale boligsociale indsatser og at yde kvalificeret rådgivning og processtøtte til centrale aktører indenfor det boligsociale område.

INDHOLD

INTRODUKTION	5
Sådan har vi gjort	9
Potentialer i det faglige arbejde	11
Det særlige ved forebyggelse af negativ social kontrol	14
Del 1: Afdækning HVAD ER PÅ SPIL I KVINDENS SITUATION?	17
Faglig tvivl	19
Målgruppen af kvinder	22
Type af kontrol	28
Udøver	36
Lokalmiljø	39
Værktøjer til at afdække kvindens situation og handlemuligheder	46
Del 2: Handleveje HVORDAN KAN MAN ARBEJDE MED AT FOREBYGGE NEGATIV SOCIAL KONTROL SOM BARRIERE FOR BESKÆFTIGELSE?	53
Samtale med kvinden og det faglige arbejde med kvinden	55
Involvering af udøver og det faglige arbejde med udøver	65
Sagssparring med medarbejder og det faglige arbejde med medarbejdere	71
Netværksmøde med ressourcepersoner og det faglige arbejde med ressourcepersoner	77
Del 3: Inspiration SÅDAN ARBEJDER KOMMUNER MED FOREBYGGELSE VIA RESSOURCEPERSONER	82
Læs om erfaringer fra København, Gladsaxe, Høje Taastrup, Odense, Horsens og Aarhus Kommune	83
OPSLAG OVER RÅDGIVNINGSTILBUD OG HJÆLPEAKTØRER	93
LITTERATUR	96



ARBEJDSITUATION FRA PRAKSIS: FÆLLES MØDE OM NEGATIV SOCIAL KONTROL



Fatima og Julie har computer og ringbind med materiale om negativ social kontrol under armen, da de går målrettet ned ad den lange gang på jobcentret. På væggene hænger der billeder af kvinder og mænd på arbejdspladser, og rundtomkring i sofaer sidder borgere og venter på at komme ind til samtale med deres jobrådgiver.

Inde i et stort mødelokale går snakken lystigt blandt 15 jobcentermedarbejdere fra den samme afdeling. De er så småt begyndt med morgenboller, frugt og kaffe, mens de venter på Fatima og Julie, som er jobcentrets ressourcepersoner. Dagens program på afdelingsmødet er arbejdet med at forebygge negativ social kontrol.

Fatima og Julie starter ud med at sige, at de fremødte endelig må byde ind, så de kan have en fælles dialog om negativ social kontrol. Det er nu godt et år siden, at de sidst havde et fællesmøde, så det er godt at gøre igen. Det kan være, at der er dukket nye spørgsmål op, eller at der er kommet andre medarbejdere til.

Julie indleder mødet med, hvad de forstår ved negativ social kontrol. Og straks melder det første spørgsmål sig: Om der også findes positiv social kontrol? Julie forklarer, at vi alle er underlagt social

kontrol – det er overalt i samfundet. Negativ social kontrol handler om at være begrænset i at træffe egne valg i livet. Når man er begrænset i at gøre det, man har ret til at gøre.

En anden medarbejder byder ind med, at alle mulige borgere vel kan være underlagt negativ social kontrol. Også mænd og danske kvinder. Julie og Fatima tilslutter sig, men forklarer, at i jobcentret har man fra politisk hold valgt at have særligt fokus på kvinder med etnisk minoritetsbaggrund. Både fordi mange af kvinderne er uden for beskæftigelse, og fordi flere jobcentermedarbejdere oplever, at netop denne gruppe kan være udsat for kontrol. Fatima pointerer, at når det er sagt, så kan man være offer og udøver af negativ social kontrol på samme tid, og det kan gøre det svært at navigere i som medarbejder. Kvinderne kan både være udsat for kontrol og samtidig selv kontrollere deres børn og andre, fx i deres lokalmiljø. Flere medarbejdere fortæller, at det er noget, de oplever, og at det er vigtigt at have for øje. I nogle boligområder kan beboerne nemt overvåge og følge med i, hvad hinanden laver.

En anden medarbejder rømmer sig og forklarer, at han endnu ikke har haft sager med negativ social kontrol. Men hvis han får det, vil det være grænseoverskridende. Han er en etnisk dansk mand, og han

ønsker ikke at støde nogen. Julie og Fatima forklarer, at i mødet med kvinderne er det rettigheder og lovgivning, man skal stå på som medarbejder. Hvis vi har blik for at spørge nysgerrigt ind til kvindernes hverdag og informere om deres rettigheder og handlemuligheder, så kan vi bedre overkomme, hvis vi har berøringsangst.

En medarbejder giver udtryk for, at hun synes, det er en stor opgave at klæde kvinderne på og give dem mod og selvtillid til at stå imod kontrollen. Som myndighed og i jobcentres rammer kan hun tvivle på, at de kan lykkes med det. Julie siger, at arbejdet med kvinderne er en proces, og at det typisk tager flere samtaler at få kvinderne til at åbne op. Hun understreger samtidig, at kvinderne ofte har gavn af at komme ud af hjemmet. Det kan fx være at hjælpe dem i praktik, småjob eller i forløb hos en civilsamsfundsaktør. Civile organisationer kan ofte tilbyde gruppeforløb, hvor kvinderne kan få en mere håndholdt indsats og få udvidet deres netværk.

Dagen fortsætter med drøftelser, spørgsmål og udveksling af undren, tvivl og dilemmaer i arbejdet med negativ social kontrol.

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

INTRODUKTION: **NEGATIV SOCIAL KONTROL SOM ARBEJDSFELT**

Arbejdet med negativ social kontrol er kendetegnet ved at vække en masse tvivlsspørgsmål og faglige dilemmaer, fordi det er et komplekst fænomen, som det kan være svært at få greb om. Et fænomen, som medarbejdere behøver viden om og forståelse for, så de er klædt på i mødet med kvinder, der er sårbare over for eller underlagt negativ social kontrol.

I denne erfaringsopsamling kan du læse om konkrete og praksisnære erfaringer med, hvordan medarbejdere arbejder med at forebygge negativ social kontrol blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund som hindring for deres vej i beskæftigelse.

ERFARINGER MED KONKRET ARBEJDE

Erfaringsopsamlingen bygger i høj grad på praksisnær viden fra Københavns Kommunes social kontrol-vejleder indsats i de københavnske jobcentre. Her har vi fulgt social kontrol-vejledere, som fungerer som ressourcepersoner, der vejleder og understøtter medarbejdere, når de møder kvinder, der kan være eller er udsat for negativ social kontrol (læs mere på s. 85-87). Herudover bygger erfaringsopsamlingen bl.a. på interview med andre kommuner, der arbejder med negativ social kontrol via

ressourcepersoner, samt på interview med lokale aktører i udsatte boligområder, der arbejder med forebyggelse.

Vores afsæt er altså primært det faglige arbejde blandt kommunale (jobcenter)medarbejdere, men vi kaster også lys over, hvordan lokale aktører – som boligsociale indsatser – kan bidrage og spille en rolle i forebyggelsesarbejdet. Erfaringsopsamlingen har nemlig tydeliggjort, at der bredt set blandt medarbejdere er interesse og lyst til at arbejde forebyggende i kvindernes lokalmiljø, men at der stadig er usikkerhed om, hvordan man skal gå til opgaven.

Erfaringsopsamlingen henvender sig til medarbejdere, der arbejder med forebyggelse af negativ social kontrol, kvinder med etnisk minoritetsbaggrund og beskæftigelse. Såsom medarbejdere i jobcentre, boligsociale helhedsplaner, boligorganisationer, fremskudte beskæftigelsesindsatser, sprogskoler og integrationsindsatser.

ORDFORKLARINGER I ERFARINGSOPSAMLINGEN



Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund anvender vi om borgere, der er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande.

Forebyggelse anvender vi om det faglige arbejde med negativ social kontrol som barriere for beskæftigelse. I Danmark foregår forebyggelse af negativ social kontrol på tre niveauer: opbyggende, foregribende og indgribende (læs mere s. 16). Erfaringsopsamlingen beskæftiger sig særligt med arbejdet på det foregribende niveau, hvor der kan være mistanke om negativ social kontrol eller kendskab til, at kvinden oplever negativ social kontrol uden at det udgør en sikkerhedsrisiko.

Lokalmiljø forstår vi som et afgrænset boligområde, hvor beboere indgår i uformelle netværk og grupper. I erfaringsopsamlingen er lokalmiljø særlig relateret til udsatte boligområder.

KORT OM NEGATIV SOCIAL KONTROL

De fleste tager for givet eller skænker det sjældent en tanke, at vi til daglig har ret til selvbestemmelse og handlefrihed til at være en del af arbejdsmarkedet og samfundslivet på lige fod med andre.

For nogle borgere er hverdagen imidlertid præget af, at andre kontrollerer og indskrænker deres muligheder for at handle frit og bestemme over eget liv. Når det er tilfældet, kan man tale om, at de er underlagt negativ social kontrol.

Erfaringsopsamlingen tager afsæt i denne definition:

Negativ social kontrol er, når en person får begrænset sine handlemuligheder og selvbestemmelse af andre på en sådan måde, at det bliver en hindring for at deltage i samfundet som en aktiv og fuldgyltig borger, fører til mistrivsel eller bliver brud på rettigheder (se også Københavns Kommune 2022; SIRI 2022).

På den måde er negativ social kontrol tæt knyttet til begrænset ligebehandling, medborgerskab og deltagelse i samfundets fællesskaber (se Galal & Liebmann 2020).

Borgere fra forskellige samfundslag, kulturer og religioner kan være berørt af negativ social kontrol. Men typisk finder det sted i familier og netværk, hvor

fællesskabets interesser og normer vægter højere end det enkelte individs frihed til selv at vælge og handle (fx Slot 2017; UIM 2022).

FOKUS PÅ KVINDER MED ETNISK MINORITETS-BAGGRUND

I litteraturen skiller særligt en gruppe borgere sig ud, når det handler om at stå uden for samfundets fællesskaber, og hvor negativ social kontrol kan være en barriere i forhold til, at de får fodfæste på arbejdsmarkedet. Det gælder kvinder med etnisk minoritetsbaggrund fra ikke-vestlige lande (Følner & Kristensen 2020; SIRI 2022).

I Danmark er beskæftigelsesgraden for kvinder med etnisk minoritetsbaggrund markant lavere end for mænd med etnisk minoritetsbaggrund samt for mænd og kvinder med dansk oprindelse (VIVE 2021). Ledigheden blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund er særlig udtalt i landets udsatte boligområder. Årsagerne kan være mange. Hidtil har undersøgelser fokuseret bl.a. på manglende kvalifikationer i forhold til sprog, uddannelse og arbejdserfaring samt dårligt mentalt og fysisk helbred som væsentlige barrierer (SIRI 2022).

Men en nyere undersøgelse peger på, at negativ social kontrol kan være en væsentlig hindring for kvinder med etnisk minoritetsbaggrunds mulighed

for at komme i arbejde. Den viser bl.a., at flertallet af jobcentermedarbejdere i de københavnske jobcentre oplever, at negativ social kontrol udgør en barriere for kvindernes jobmuligheder. Kvinder, som oplever pres fra deres familie og omgangskreds i forhold til ikke at være i arbejde (Følner & Kristensen 2020).

Negativ social kontrol blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund er samtidig relateret til nogle beboere i landets udsatte boligområder. Det hænger sammen med, at kvinderne typisk kan være bosat i eller har netværk i de udsatte boligområder. Ligesom der er indikationer på, at forekomsten af negativ social kontrol er udbredt i de udsatte boligområder, hvor høj koncentration af borgere med etnisk minoritetsbaggrund kan forstærke oplevelsen af kontrol (Danneskiold-Samsøe et al. 2019).

På den måde kan ledighed blandt gruppen af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund i nogle tilfælde være koblet til negativ social kontrol, som kan blive yderligere forstærket, hvis kvinden er bosat i eller har netværk i et udsat boligområde.

TAL OM BESKÆFTIGELSE FOR KVINDER MED ETNISK MINORITETSBAGGRUND

Der er stor forskel i beskæftigelse og ledighed blandt etniske minoriteter i forhold til resten af befolkningen. Forskellen er særlig tydelig for kvinder med etnisk minoritetsbaggrund og mere udtalt i udsatte boligområder:

60% af kvinder og **67%** af mænd med etnisk minoritetsbaggrund på landsplan er i beskæftigelse. Den tilsvarende andel er **81%** for danske kvinder og **78%** for mænd med dansk oprindelse.
(Danmark Statistik 2021 – Arbejde og indkomst)

32% af kvinder og **43%** af mænd med etnisk minoritetsbaggrund, som er bosat i et udsat boligområde, er i beskæftigelse.
(Beskæftigelsesministeriet beregninger baseret på Danmarks Statistik 2020)

27% af kvinder og **64%** af mænd, som er flygtet eller familiesammenført til Danmark, er i beskæftigelse efter tre års ophold i landet.
(Beskæftigelsesministeriet beregninger baseret på Danmarks Statistik 2020)

25% af kontanthjælpsmodtagere, som har modtaget kontanthjælp uafbrudt i min. 10 år, er kvinder med etnisk minoritetsbaggrund. De er derfor overrepræsenterede blandt gruppen af langtidsledige.
(Beskæftigelsesministeriet 2019-2020)



BEHOV FOR PRAKSISNÆR VIDEN

Selvom der er kommet øget politisk og forskningsmæssigt fokus på forebyggelse af negativ social kontrol de senere år, er det stadig et spædt forsknings- og arbejdsfelt. Særlig underbelyst er forskning, der afprøver metoder til at forebygge negativ social kontrol og formidler konkrete erfaringer med det faglige arbejde med forebyggelse (Liversage 2018; se dog SIRI 2022). Fordi forebyggelse af negativ social kontrol er et komplekst og underbelyst

arbejdsfelt, også hvad angår voksenområdet og specifikt i forhold til beskæftigelse, er der behov for et fælles sprog om negativ social kontrol og en særlig faglighed blandt medarbejdere.

For det første: Så medarbejdere får viden om, hvordan de kan arbejde med at *afdække* (opsøre og identificere) negativ social kontrol som barriere for beskæftigelse blandt kvinderne. For det andet: Så medarbejdere kan arbejde forebyggende med

handleveje (håndtering). Handleveje er handlinger, medarbejdere kan tage i brug for at forebygge kontrol og fremme kvindernes selvbestemmelse og frigørelse – og dermed støtte deres vej i job.

Denne erfaringsopsamling bidrager med erfaringsbaseret viden om forebyggelse af negativ social kontrol som arbejdsfelt i relation til beskæftigelse – både hvad angår medarbejderes arbejde med afdækning og konkrete handleveje.

DIN LÆSEGUIDE

Erfaringsopsamlingen er bygget op om tre dele, som giver indblik i arbejdet med at forebygge negativ social kontrol blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund:



Figur 1 - Overblik over erfaringsopsamlingens opbygning

Tanken er, at du kan læse de dele, som er relevante for dit arbejde.

Første del stiller skarpt på, hvordan man som medarbejder kan afdække hele kvindens situation og få en bedre forståelse for kontrollens kompleksiteter. Anden del har fokus på, hvordan medarbejdere konkret kan arbejde med handleveje til at forebygge negativ social kontrol og støtte kvinderne i beskæftigelse. Tredje del giver eksempler på, hvordan forskellige kommuner arbejder med forebyggelse via ressourcepersoner.



DEL AF EN UNDERSØGELSES RÆKKE

CFBU er i gang med at lave en række udgivelser, der har fokus på negativ social kontrol. Det gør vi gennem undersøgelser, der belyser emnet fra forskellige vinkler:

Medborgerskab, sammenhængskraft og social integration (2021)

Her stiller vi skarpt på, hvordan den boligsociale indsats kan arbejde med at fremme, at beboere i udsatte boligområder kan indgå i samfundets fællesskaber på lige fod med andre – og hvordan forebyggelse af negativ social kontrol begynder at blive et mere målrettet arbejdsfelt.

Når negativ social kontrol står i vejen for job blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund (2023, indeværende erfaringsopsamling)

Her samler vi op på praksisnære erfaringer med at forebygge negativ social kontrol blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund som hindring for deres vej i arbejde. Det sker med primært afsæt i kommunale ressourcepersoner og jobcentermedarbejderes arbejde.

Områdebaseret forebyggelse af negativ social kontrol (2023, igangværende undersøgelse)

Her undersøger vi nærmere, hvordan boligsociale indsatser kan arbejde med at forebygge negativ social kontrol i netværk og grupper lokalt i udsatte boligområder.

Rigtig god læselyst!

SÅDAN HAR VI GJORT

Erfaringsopsamlingen er forløbet fra april 2022 til januar 2023 og bygger dels på viden og erfaringer fra litteratur, dels på konkret fagligt arbejde med at forebygge negativ social kontrol.

LITTERATURGENNEMGANG

Vi har lavet en målrettet litteraturgennemgang af forskning, grå litteratur, surveydata og statistik om kvinder med etnisk minoritetsbaggrund fra ikke-vestlige lande i relation til beskæftigelse og negativ social kontrol. Som afsæt har vi haft en afgrænset søgestrategi med fokus på kvindernes barrierer for beskæftigelse, fagligt arbejde med at afdække og handle på negativ social kontrol samt lokalmiljøets rolle i forebyggelsen. Vi har benyttet Det Kongelige Bibliotek (DAB) til at fremsøge kilder, hvorfra vi har screenet, udvalgt og gennemlæst relevant litteratur fra hovedsagelig Norden og Europa. Endelig har vi rekvireret opdaterede tal fra Danmarks Statistik, Beskæftigelsesministeriet og Udlændinge- og Integrationsministeriet.

FØLGE SOCIAL KONTROL-VEJLEDER INDSATSEN

Vi har fulgt Københavns Kommunes social kontrol-vejleder indsats, som arbejder målrettet med at forebygge negativ social kontrol blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund i relation til beskæftigelse. Vores erfaringsopsamling af social kontrol-vejleder indsatsen består af en variation af datakilder, som er:

MATERIALE OG DATA

Vi har benyttet diverse projekt- og metodebeskrivelser og andre relevante dokumenter, afrapporteringer og statusrapporter, der beskriver indsatsen. Herudover har vi fået indsigt i den samlede dokumentation af social kontrol-sager i form af anonymiseret data på aggregeret niveau fra 2021 til 2022.

GRUPPEINTERVIEW MED PROJEKTLEDER OG TOVHOLDER

Vi har lavet gruppeinterview med projektleder og tovholder på indsatsen om bl.a. rammerne for indsatsen, udvikling af indsatsen samt særlige udfordringer og potentialer, de oplever – herunder snitflader til udsatte boligområder.

FELTSTUDIER I JOBCENTRE

Vi har fulgt hver af de fem social kontrol-vejledere gennem en arbejdsdag i Jobcenter København. Her har vi bl.a. deltaget i møder mellem vejlederne, oplæg og opkvalificering af jobcentermedarbejdere, sagssparringer med jobcentermedarbejdere og samtaler med kvinder med bekymringer for negativ social kontrol. Gennem vores feltstudier har vi – med afsæt i en observationsguide – fået alsidig viden om målgruppen af kvinder samt vejledernes og jobcentermedarbejderen konkrete arbejde med negativ social kontrol.

WORKSHOPS MED SOCIAL KONTROL-VEJLEDERNE

Vi har afholdt to workshops med social kontrol-vejlederne. Den første var en datagenererende workshop, hvor vi gennem fælles drøftelser, øvelser og faciliteringsgreb fik afdækket og udfoldet anvendte metoder, opmærksomhedspunkter i arbejdet og udviklingspotentialer i indsatsen. Den anden var en kvalificerende workshop, hvor vejlederne kvalificerede, udbyggede og nuancerede vores fund og indsigter om det faglige arbejde med negativ social kontrol.

FOKUSGRUPPEINTERVIEW MED JOBCENTER-MEDARBEJDERE

Vi har afholdt et fokusgruppeinterview med fire jobcentermedarbejdere fra Jobcenter København, der i forbindelse med social kontrol-sager har været i kontakt med en vejleder. Gennem øvelser og dialog afdækkede vi, hvordan medarbejderne bliver klædt på til og arbejder med at forebygge negativ social kontrol i jobcentrene – herunder hvilke problemstillinger de møder i relation til kvinderne.

INTERVIEW MED ANDRE KOMMUNER

Som perspektivering til social kontrol-vejleder indsatsen har vi lavet semistrukturerede interview med fem andre kommuner, der arbejder fokuseret med at forebygge negativ social kontrol via forskellige slags ressourcepersoner. Det sker bl.a. i beskæftigelsesindsatsen og i samarbejde med lokale aktører i udsatte boligområder. Interviewene er foretaget med en til tre medarbejdere og ledere fra kommunerne Høje Taastrup, Gladsaxe, Odense, Horsens og Aarhus.

INTERVIEW MED LOKALE AKTØRER

Som særskilt fokus har vi undersøgt, hvordan lokale aktører arbejder med at forebygge negativ social kontrol i udsatte boligområder – og hvordan de kan samarbejde med kommunen om det. I den forbindelse har vi lavet individuelle og gruppebaserede interview med lokale aktører, der arbejder med beskæftigelse og/eller forebyggelse af negativ social kontrol i kvindernes lokalmiljø i udsatte boligområder. Det drejer sig om medarbejdere fra den boligsociale helhedsplan Nørrebrobyggerne, den boligsociale helhedsplan i Horsens samt den frem-skudte beskæftigelsesindsats Perspektiv, der arbejder i forskellige udsatte boligområder i København med selvforsørgede kvinder i forhold til job, uddannelse og danskundervisning.

EKSPERTINTERVIEW

Vi har lavet et ekspertinterview med psykolog og ph.d. Erik Vindbjerg fra Kompetencecenter for Transkulturel Psykiatri ved Psykiatrisk Center Ballerup. Her var fokus på de psykosociale aspekter i relation til kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, som er udsat for negativ social kontrol. Herunder hvordan man konkret kan arbejde med at forstå, afdække og handle på tegn og reaktioner på negativ social kontrol hos kvinderne.

KVALIFICERING

Som del af erfaringsopsamlingen har vi haft en følgegruppe med bred faglig ekspertise om negativ social kontrol, der har bistået med sparring og kvalificering af vores indsamlede datamateriale undervejs i undersøgelsesperioden. Følgegruppen består af Bjarke Følner fra Als Research, Christina Elle fra Etnisk Konsulentteam samt Rana Sérida fra Kontoret for Forebyggelse og Medborgerskab i SIRI.

Herudover har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune, en udvalgt social kontrol-vejleder samt en medarbejder fra Landsbyggefonden læst og kvalificeret rapporten.

ANONYMITET



På grund af kvindernes sårbarhed bruger vi hverken direkte citater eller udsagn i rapporten – hverken på kvinderne eller medarbejdere. I rapportens eksempler med konkrete arbejdssituationer er alle informanter anonymiseret og optræder med pseudonymer. Ligeledes er andre typer af information, navne og udsagn, som potentielt kan føre til genkendelse af kvinderne og deres familie eller lokalmiljø, anonymiseret eller udeladt.

Stor tak til alle, der har bidraget til erfaringsopsamlingen!

POTENTIALER I NEGATIV SOCIAL KONTROL SOM ARBEJDSFELT

Erfaringsopsamlingen peger på seks potentialer i arbejdet med at forebygge, at negativ social kontrol står i vejen for job blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund. Det er potentialer, som kan styrke kvindernes muligheder for at blive en del af arbejdsmarkedet og samfundslivet.

1 ARENAER FOR DET FOREBYGGENDE ARBEJDE

En forudsætning for det faglige arbejde med negativ social kontrol er de arenaer, hvor medarbejdere har mulighed for at etablere kontakt til kvinder, der er sårbare over for eller udsat for negativ social kontrol. Kvinder, der ellers kan være svære at få adgang til, fordi de kan leve en isoleret tilværelse uden synderlig kontakt med omverdenen.

Sådan en arena udgør jobcentre. Som myndighed er jobcentret et legitimt sted, hvor kvinderne må og skal møde op for at modtage deres ydelse. Her har medarbejdere mulighed for at være alene med kvinderne og opbygge en tillidsfuld relation. Jobcentre kan på den måde blive et frirum for kvinderne, hvor medarbejderne kan få indblik i deres livssituation.

Bor kvinden i et udsat boligområde, kan lokalmiljøet være en anden vigtig arena. Her har lokale aktører og

boligsociale indsatser potentialer til at arbejde forebyggende med negativ social kontrol. Ikke blot med kvinderne selv, men med hele familien og de sociale netværk i lokalmiljøet. Medarbejdernes lokale tilstedeværelse og hverdagskendskab kan være afsæt for en tryk relation til kvinderne og bidrage med indsigt i de lokale barrierer og sociale dynamikker, der kan danne grobund for negativ social kontrol.

2 BRUG AF LOKALE RESSOURCEPERSONER

Fordi negativ social kontrol er et komplekst arbejdsfelt, er det virkningsfuldt, at udvalgte medarbejdere har særlige kompetencer i forhold til at kvalificere det faglige arbejde med negativ social kontrol blandt kollegaer og ledelse. Det er sjældent muligt, at alle medarbejdere ved eller kan vide alting om negativ social kontrol, og derfor er der behov for lokale ressourcepersoner, der kan sørge for vidensdeling, opkvalificering og sparring.

Lokale ressourcepersoner kan løfte en central opgave ved at skabe et fælles sprog og forståelse af negativ social kontrol, vejlede medarbejdere i deres arbejde med kvinder, der er sårbare over for eller er underlagt negativ social kontrol samt drøfte den faglige tvivl og de dilemmaer, der kan opstå i arbejdet. Ressourcepersoners potentialer er særlig stort, når

de har kendskab til arbejdspladsens organisatoriske rammer, er fysisk tilgængelige og har en solid faglig værktøjskasse i forhold til både afdækning og handleveje.

Da negativ social kontrol som arbejdsfelt stadig er relativt spædt, er det en fordel, hvis flere ressourcepersoner er en del af et etableret team, en gruppe eller et netværk. Her kan de lære af hinandens erfaringer med negativ social kontrol, så de kontinuerligt kan udvikle deres faglighed til gavn for andre medarbejdere såvel som borgere.

3 SYSTEMATISK ARBEJDSSTILGANG

Negativ social kontrol er et foranderligt fænomen: Kvindens omstændigheder kan forandre sig, hendes fortælling kan ændre karakter, kontrollen kan få nye udtryksformer osv. Derfor oplever medarbejdere, at det kan være svært at overskue, hvad man skal have øje for, og hvordan man skal gribe arbejdet an med negativ social kontrol. Netop af den grund er der potentialer i og behov for, at medarbejdere har en systematisk tilgang til arbejdet, som netop tager afsæt i en forståelse for, at negativ social kontrol er dynamisk og foranderlig.

En afdækning af negativ social kontrol kræver et bredt blik på kvindens livssituation. Det kan medarbejdere systematisk arbejde med ved at undersøge, hvad der er på spil, både hvad angår kvinden selv, hendes lokalmiljø, potentielle udøvere af kontrol og typen af kontrol. Et helhedsblik på kvindens situation er nemlig en forudsætning for, at medarbejdere overhovedet kan få indblik i de sociale dynamikker og livsomstændigheder, som kan have indflydelse på, hvorvidt og hvordan kvinderne er underlagt negativ social kontrol.

I det faglige arbejde med negativ social kontrol er det centralt løbende at afdække kvindernes situation. På den måde kan medarbejdere kontinuerligt forholde sig til, hvad der aktuelt er relevante handlemåder i arbejdet med at fremme kvindernes frihedsgrader og muligheder for at komme i beskæftigelse.

4 FOKUS PÅ ALLE KONTROLLENS PARTER

Negativ social kontrol er et særligt forebyggelsesområde, fordi kontrollen er social betinget; det er noget, der finder sted i mellem menneskelige relationer. For at undgå symptombehandling er der potentiale i at have fokus på alle involverede parter i negativ social kontrol. Det vil sige både de kvinder, der oplever negativ social kontrol, men også udøvere af kontrollen og kvindernes lokalmiljø, hvor kontrollen kan udspringe fra eller blive understøttet.

Arbejdet med alle kontrollens parter er i praksis en kompleks opgave, fordi man som individ kan have en dobbeltrolle som offer og udøver af negativ social kontrol på en og samme tid. Kvinderne kan derfor leve sociale liv, hvor de oplever at blive kontrolleret og begrænset af andre i forhold til at arbejde, samtidig med de selv kan kontrollere andre. Den sociale dynamik og dobbelthed er central at have blik for som medarbejder.

Det faglige arbejde med udøvere såvel som arbejdet med at forebygge negativ social kontrol i lokalmiljøer er stadig relativt uudforskede områder. Det er områder, som medarbejdere på jobcentre og i boligområderne ser potentiale i, men som de er usikre på, hvordan man bedst griber an. Denne erfaringsopsamling samler op på de foreløbige erfaringer med at arbejde med udøvere og lokalmiljøer på henholdsvis jobcentre, i kommuner og i boligområder, men der er stadig et uforløst potentiale i at arbejde langt mere målrettet og vidensbaseret på disse områder.

5 INDDRAG FORSKELLIGE VINKLER

Tværfaglighed med inddragelse af flere perspektiver og samarbejde på tværs af aktører er en central del af arbejdet med forebyggelse af negativ social kontrol. Både for at få indblik i, om og hvordan kvinder er udsat for negativ social kontrol, og for at muliggøre målrettet arbejde med alle kontrollens parter – ofre, udøvere og lokalmiljø.

Ofte vil det være et samspil af forskellige barrierer, der kan gøre kvinderne sårbare over for negativ social kontrol og mindske deres muligheder for at indgå på arbejdsmarkedet. Det kan fx være udfordringer i forhold til sundhed, sprog og begrænsede sociale netværk. Derfor er det væsentligt at trække på forskellige forvaltninger, fagligheder og typer af aktører, der på forskellig vis arbejder med kvinderne, potentielle udøvere og deres lokalmiljø. Det kan være i form af dialog i det daglige arbejde eller gennem mere formaliserede fora såsom tværgående arbejds- og netværksgrupper eller partnerskaber.

Samtidig muliggør det, at arbejdet med forebyggelse af negativ social kontrol finder sted på både individ-, gruppe- og områdeniveau. Her kan lokale aktører og boligsociale indsatser i særlig grad bidrage med gruppe- og områdebaseret forebyggelse i kvindernes lokalmiljø, hvis det er aktuelt – og dermed være et vigtigt supplement til jobcentres primære individuelle forebyggelse.

6 UDVID KVINDERNES HANDLEMULIGHEDER

Alle kvinder og sager er forskellige, når det kommer til negativ social kontrol. Noget af det, der viser sig at have et bredt potentiale i arbejdet med kvinderne, er, at medarbejdere fremmer handlemuligheder i kvindernes liv, som kan styrke deres vej til større selvbestemmelse og frihed til bl.a. at arbejde. Det forudsætter, at kvinderne medvirker til forandringsarbejdet og kan handle på baggrund af den viden og indsigt, de får.

I det faglige arbejde med kvinderne er der særligt potentiale i først at arbejde med relationsdannelse og opbygningen af tillid mellem kvinde og medarbejder og herefter at arbejde sammen med kvinden om at opbygge og understøtte hendes handlekraft, hendes system- og samfundsforståelse og hendes sociale relationer. Det gør kvinderne bedre i stand til at stå imod pres og kontrol udefra. Ligeledes kan arbejdet skabe refleksion hos kvinderne i forhold til ikke at videreføre en eventuel kontrol til deres egne børn og svigerbørn, men snarere se vigtigheden af at give dem større selvstændighed og mere selvbestemmelse.



DET SÆRLIGE VED FOREBYGGELSE AF NEGATIV SOCIAL KONTROL

Negativ social kontrol er et komplekst fænomen og arbejdsfelt. Derfor skal vi nu se på, hvad der er særligt i arbejdet med forebyggelse af negativ social kontrol.

POSITIV OG NEGATIV SOCIAL KONTROL

Social kontrol kan være både positiv og negativ:

Positiv social kontrol finder sted i alle slags relationer og fællesskaber og er med til at opretholde bestemte måder at være sammen og opføre sig på. Mellem familiemedlemmer og venner kan positiv social kontrol være knyttet til at drage omsorg og beskytte hinanden. På uddannelser og arbejdspladser kan positiv social kontrol handle om, at der er forventede måder at holde møder på, overholde deadlines, sparre med hinanden osv. Positiv social kontrol er altså en form for sociale spilleregler, som bidrager til et velfungerende samfund, hvor borgere kan leve fredeligt sammen.

Hvis kontrollen derimod går hen og indskrænker individets ret til livsudfoldelse, bliver den negativ. Negativ social kontrol er nemlig pres og begrænsninger udefra, der hæmmer den enkeltes frihedsgrader og ret til at træffe selvstændige valg med det formål at opretholde gruppens normer, adfærdsregler og sociale status (Slot 2017). Kontrollen kan udspringe i forskellige sociale sammenhænge. Det kan fx være i familien, i omgangskredsen, på arbejdspladsen eller i lokalmiljøet i boligområdet.

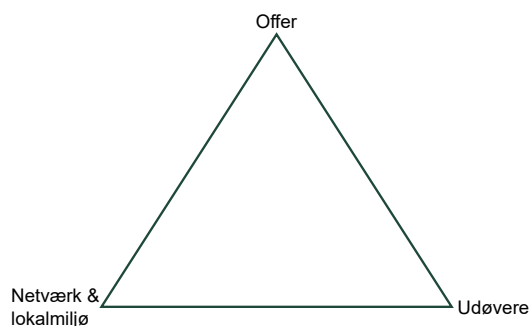
ÆRE OG NEGATIV SOCIAL KONTROL



Nogle gange hænger negativ social kontrol sammen med æresrelaterede konflikter, hvis formålet er at kontrollere individet for at opretholde eller genoprette familiens ære inden for en patriarkalsk familiestruktur (Danneskiold-Samsøe et al. 2019). Æresrelaterede konflikter opstår typisk i familier og minoritetsmiljøer, hvor fællesskabets normer og interesser står over individets, og hvor mænds kønsmagt og ældres generationsmagt dominerer (SIRI 2019b). Her kan ære relatere sig til bestemte forventninger til seksuel adfærd, valg af partner, påklædning samt uddannelse og arbejde. Familien og netværket kan anvende forskellige strategier for at forhindre brud på familiens æresnormer. Negativ social kontrol kan være én strategi, mens tvangsægteskab eller fysisk og psykisk vold kan være andre (SIRI 2019a).

ET SOCIALT FÆNOMEN

Noget af det, der særligt kendetegner negativ social kontrol, er, at det er et socialt fænomen, der opstår for at (gen)oprette en bestemt social orden, adfærd og status i fællesskabet. Det sociale aspekt i kontrollen bliver forstærket af, at der, foruden en udøver, også kan være et 'bifaldende publikum' (Slot 2017). Det vil sige personer i lokalmiljøet, der bakker op om kontrollen, fx ved at sladre og danne rygter, hvis den enkelte ikke indordner sig fællesskabets normer og forventninger:



Figur 2 – Kontrolltrekanten med inspiration fra David Riches The Phenomenon of Violence fra 1986

Det, der gør kontrollen særlig kompleks, er, at man som individ kan befinde sig i alle hjørner af kontrolltrekanten på samme tid (se fx Schmidt 2022; SIRI 2019a). I det faglige arbejde med forebyggelse er det centralt at have disse nuancer for øje, fordi kvinderne – såvel som deres potentielle udøvere – kan leve sociale liv med forskellige roller i forhold til negativ social kontrol.

RELATIONELT FOREBYGGELSESOMRÅDE

Det faglige arbejde med negativ social kontrol adskiller sig fra andre forebyggelsesområder. I andet forebyggelsesarbejde er det typisk individet selv, der er omdrejningspunktet, men når det kommer til negativ social kontrol, er kontrollen socialt betinget og noget, andre udøver på individet:

FOREBYGGELSE AF KRIMINALITET	FOREBYGGELSE AF EKSTREMISME OG RADIKALISERING	FOREBYGGELSE AF SUNDHED	FOREBYGGELSE AF NEGATIV SOCIAL KONTROL
Forhindre individet i at lave kriminelle handlinger	Forhindre individet i at udvikle radikale synspunkter	Forhindre individet i at leve usundt	Forhindre andre i at kontrollere individet

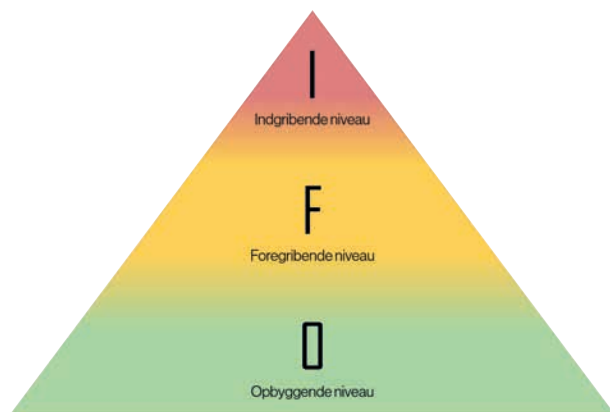
Figur 3 – Fokus i forskellige forebyggelsesområder

Alle mennesker er influeret af deres omgivelser, men i arbejdet med at forebygge negativ social kontrol er det altså nødvendigt at have særligt blik for kollektivet og kvindernes familie, omgangskreds og lokalmiljø, fordi det er her, kontrollen kan udspringe fra eller bliver bakket op. Det indebærer bl.a. at have øje for, hvilke sociale og relationelle dynamikker der er på spil i kvindens liv (se fx Liversage 2018).

Ligeledes må man have forståelse for, at det kan være umådelig svært at fjerne kvinden fra kontrollen. Det kan naturligvis være nødvendigt i akutte sager, hvor kvinden må afskære kontakten til familie og netværk, men ellers er en central opgave at støtte kvinden til i højere grad at forhandle sine muligheder i de sociale relationer. Arbejdet er her rettet mod at øge hendes selvstændighed og selvbestemmelse.

FORANDERLIG KONTROL

I Danmark foregår forebyggelse af negativ social kontrol på tre niveauer, som er illustreret i den såkaldte forebyggelsestrekant (se fx SIRI 2019a):



Figur 4 – Forebyggelsestrekanten

På det opbyggende niveau (tidlig forebyggelse) kan medarbejdere arbejde med at styrke modstandskraften hos kvinden bl.a. gennem oplysning og refleksion. På det foregribende niveau har medarbejderen mistanke om eller kendskab til, at kvinden er udsat for negativ social kontrol, så her handler det om at dæmme op for kontrollen, inden den udvikler sig i en mere alvorlig retning. På det indgribende niveau har den negative sociale kontrol en sådan alvorsgrad, at kvindens sikkerhed er i fare, og politi, krisecenter osv. må ind over.

Når vi taler om forebyggelse af negativ social kontrol, kan det som medarbejder være vanskeligt at skelne mellem, om kontrollen har en sådan karakter, at der er behov for, at man arbejder på et foregribende eller et indgribende niveau. Det hænger sammen med, at når man arbejder med at øge kvindernes selvbestemmelse og selvstændighed, så vil det ofte påvirke dynamikken i deres sociale relationer, hvilket i nogle tilfælde kan gøre, at kontrollen kan udvikle sig eller potentielt eskalere. Derfor er det væsentligt ikke at fortolke forebyggelsesniveauerne stringent, men i stedet have blik for, at i praksis er grænserne mellem niveauerne flydende, omskiftelige og overlappende (se også SIRI 2019a).

Netop det relationelle aspekt af negativ social kontrol bevirker, at man som medarbejder arbejder i et foranderligt forebyggelsesområde. Som medarbejder kræver det, at man hele tiden forholder sig til, hvad der kendetegner den enkelte kvindens situation og er opmærksom på, at kontrollen netop er foranderlig; den kan udvikle sig, ændre karakter og hurtigt tage til i alvorsgrad.



DEL 1

AFDÆKNING:

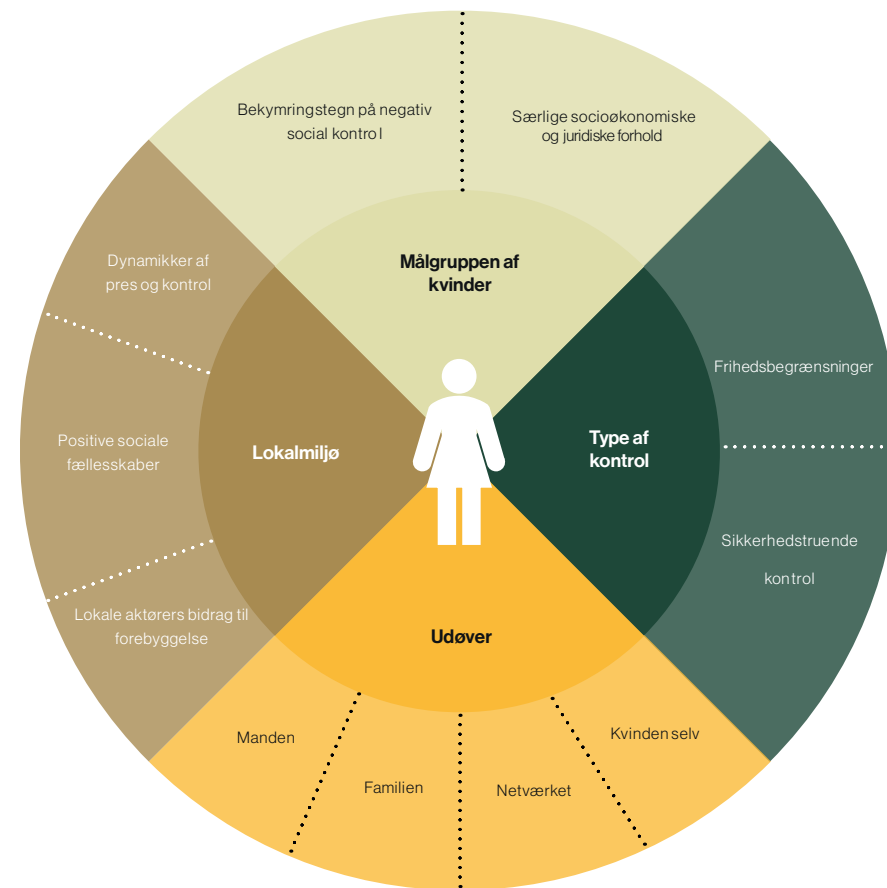
HVAD ER PÅ SPIL I KVINDENS SITUATION?

Ud fra erfaringsopsamlingen kan vi se, at noget af det svære ved at arbejde forebyggende med negativ social kontrol er at vide, hvad man som medarbejder skal have øje for og overblik over (se også Følner & Kristensen 2020). Dét er afsættet i rapportens første del, der handler om, hvordan du kan arbejde med at afdække kvindens situation i forhold til negativ social kontrol.

Netop fordi negativ social kontrol finder sted i socialt samspil med andre, er det nødvendigt at have et bredt fokus på den enkelte kvindes situation. Som medarbejder skal du sætte dig ind i og forstå de sociale dynamikker og livsomstændigheder i kvindens liv, der kan have indflydelse på, hvorvidt og hvordan hun er underlagt kontrol som barriere for job.

Samtidig er det vigtigt ikke at have fordomme og antagelser om en hel gruppe af kvinder med forskelligartede ressourcer (Center for Udsatte Flygtninge 2020). Måske har kvinden andre positive bevæggrunde for, at hendes mand eller svigermor er med til samtaler i jobcentret, eller at hun ikke selv har koden til sit NemID. Fx hvis hun ikke mestrer sproget, eller hvis IT er uvant for hende. I dit faglige arbejde er det bl.a. det, du skal undersøge i din afdækning.

Erfaringsopsamlingen viser, at der er fire centrale parametre, du særligt kan have blik for, når du som medarbejder skal afdække hele kvindens situation. De fire parametre er: kvinden selv, hendes lokalmiljø, type af kontrol og udøver af kontrollen. Det har vi illustreret i denne figur:



Figur 5 – Afdækning af hele 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

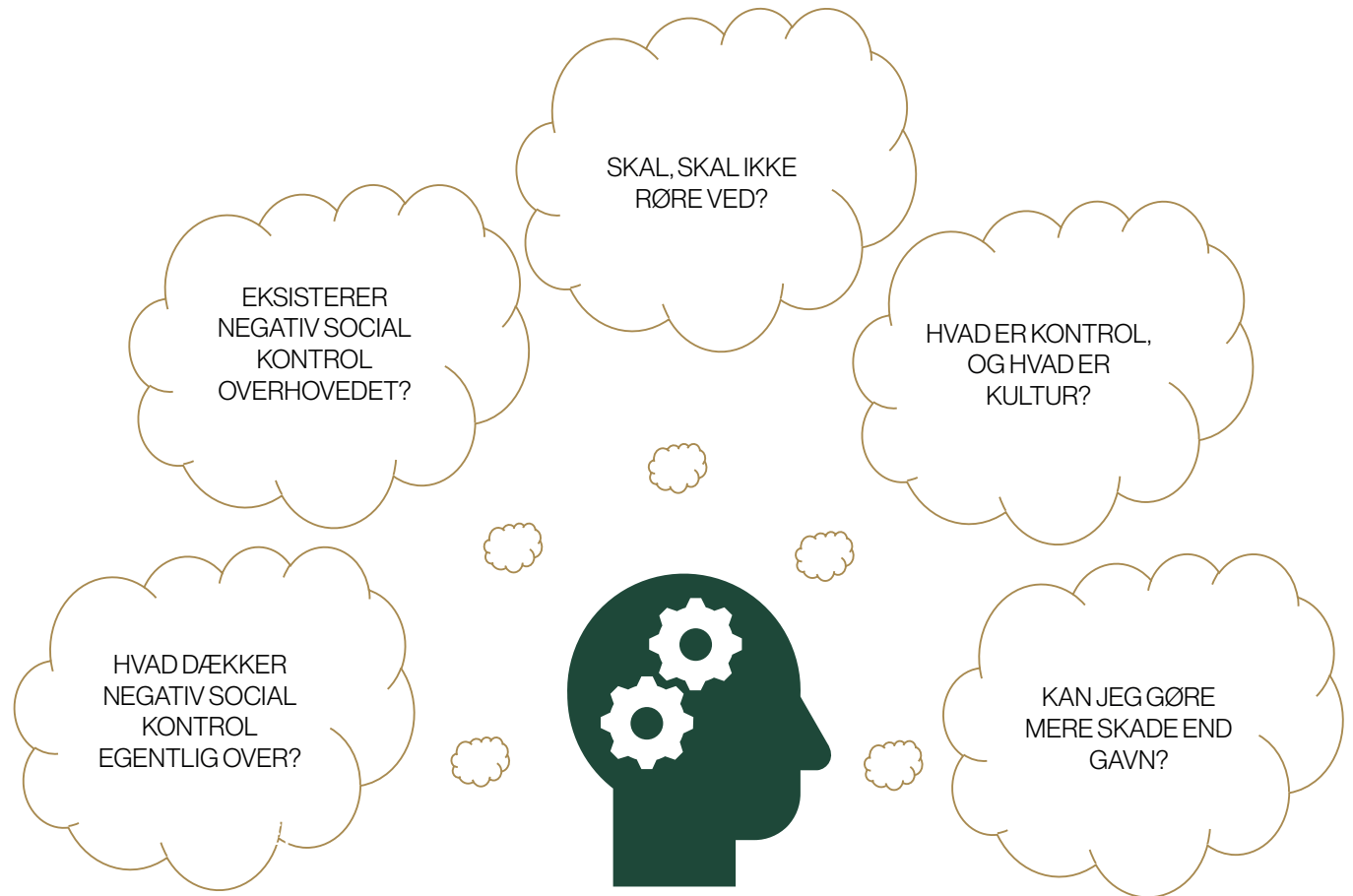
Figuren kan du bruge til at guide din opmærksomhed og danne et overblik, når du i samtaler med kvinden skal afdække hendes situation. De fire parametre kan give dig et bredt udgangspunkt for at indsnævre, hvad der er på spil i forhold til negativ social kontrol, og hvilke relevante handlevæje og støttemuligheder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

FAGLIG TVIVL

I arbejdet med forebyggelse af negativ social kontrol er faglig tvivl et grundlæggende vilkår. Som medarbejder kan du støde på dilemmaer og møde tvivlen – både hos dig selv, hos kollegaer, blandt samarbejdspartnere og hos ledelsen (SIRI 2022). Her er det vigtigt at huske på, at den faglige tvivl ofte er konstruktiv og en forudsætning for det gode og professionelle arbejde.

Tvivl opstår, fordi der typisk er mange – og til tider dilemmafyldte – ting på spil i kvindens situation. Derfor kræver arbejdet også en åbenhed, nysgerrighed og kontinuerlig afdækning. Det giver altså god mening aktivt at forholde sig til sin tvivl, fordi man herved som medarbejder kan undgå at drage forhastede konklusioner.

Lad os nu vende blikket mod, hvad tvivlen ofte kan handle om i arbejdet med negativ social kontrol.



HVAD DÆKKER NEGATIV SOCIAL KONTROL EGENTLIG OVER?

Begrebsforvirring er ofte en tæt følgesvend til negativ social kontrol. Blandt medarbejdere kan det være svært at få begreb om, hvad negativ social kontrol egentlig dækker over, og hvordan man bedst kan arbejde med det. Det hænger langt hen ad vejen sammen med en oplevelse af, at begrebet er så flertydigt, diffust og politisk (se fx Følner & Kristensen 2020). Et andet tvivlsspørgsmål er, hvordan man som medarbejder skal tale om problemstillingen over for borgerne.

Tvivlen bunder her typisk i et behov for i højere grad at udfolde og forstå, hvad der ligger i begrebet negativ social kontrol og få et fælles sprog omkring det blandt medarbejderne.

EKSISTERER NEGATIV SOCIAL KONTROL OVERHOVEDET?

Usikkerhed om, hvorvidt negativ social kontrol er på spil, bunder i flere ting.

For det første kan det handle om manglende viden og faglighed i arbejdet med negativ social kontrol. Hvis man som medarbejder ikke har et særligt kendskab til problemstillingen, kan det være svært overhovedet at afdække kvindens situation. Som jobcentermedarbejder stiller arbejdet krav til, at man, udover at tage myndighedsrollen på sig, også

har blik for, hvad der forhindrer kvinder i at komme i job og uddannelse. Viden om negativ social kontrol gør medarbejdere bedre i stand til at spørge ind, afdække og forstå kvindens situation eller opsøge sparring, råd og vejledning.

For det andet er negativ social kontrol en svær problemstilling, fordi kontrollen ofte er subtil og usynlig for andre. Som medarbejder kan man måske fornemme, at der er noget på spil uden helt at vide, hvad det er, eller hvad man skal stille op. Ofte tager arbejdet tid og kræver, at der er en tæt relation til kvinden, før hun vil åbne op om sin situation eller er modtagelig for støtte og hjælp. Kvindens udfordringer kan altså være mere eller mindre skjulte i mødet med medarbejdere. Måske fordi hun er skamfuld eller bange, eller måske fordi kontrollen er en normaliseret del af hendes liv, og hun derfor ikke anser den som et problem.

For det tredje kræver forebyggelse af negativ social kontrol, at der er ledelsesmæssig opbakning til det. Her er det en forudsætning, at ledelsen erkender, at negativ social kontrol faktisk finder sted og er en problemstilling, der kræver ressourcer og bevågenhed. En anden forudsætning er, at ledelsen bakker op om, at medarbejdere kan og skal arbejde med negativ social kontrol. Fra et ledelsesmæssigt perspektiv vil man måske argumentere for, at problemstillingen med negativ social kontrol er at finde overalt, så

hvorfor skal beskæftigelsesindsatsen have særskilt fokus på den; det tager tid fra kerneopgaven. Her bør ledelsen i stedet udbrede en bevidsthed om, at hvis negativ social kontrol udgør en hindring for kvindens vej i arbejde, så er det netop en påkrævet opgave som jobcentermedarbejder.

SKAL, SKAL IKKE RØRE VED?

Berøringsangst er udbredt, når det drejer sig om forebyggelse af negativ social kontrol. Som medarbejder kræver det mod at spørge ind til og afdække kvindens situation, og det kan virke grænseoverskridende. Medarbejdere kan have forbehold for overhovedet at arbejde med problemstillingen i et forsøg på at undgå at træde kvinden over tærerne, virke fordomsfuld eller bidrage til stigmatisering. Erfaringerne er her, at med den rette faglighed og redskaber i bagagen, så bliver det mindre skrøbeligt at afdække kvindens situation og handle på mistanke om negativ social kontrol.

HVAD ER KONTROL, OG HVAD ER KULTUR?

I arbejdet med kvindens situation kan det være svært at skelne mellem, hvad der er negativ social kontrol, og hvad der relaterer til opdragelse, kulturel baggrund og normer (se fx Center for Udsatte Flygtninge 2020; Moulettes 2015; Udlændinge- og Integrationsministeriet 2020). Som medarbejder kan man blive i tvivl om, hvordan man undgår fejlagtigt at mistænkeliggøre kvindens situation og måde at agere på. Ledsager familiemedlemmer hende på jobcentret for at kontrollere hende? Eller gør de det for at støtte hende i at navigere i systemet? Her er det som medarbejder centralt hele tiden at stille sig nysgerrig og forsøge at afdække, hvad der faktisk ligger til grund for, at noget vækker mistanke. På den måde kan man undgå, at kultur kommer til at stå i forgrunden og blive en forsimplet forklaring på kvindens adfærd og livsomstændigheder.

KAN JEG GØRE MERE SKADE END GAVN?

Forebyggelse af negativ social kontrol er kendetegnet ved en masse usikkerheder, man som medarbejder hele tiden må forholde sig til. Det kan gøre det svært at vide, om man gør det rigtige i den enkelte sag (se også Liversage 2018). Medarbejdere kan fx opleve det som udfordrende at vurdere konsekvenserne for kvinden, hvis hun gerne vil forhandle sin situation uden kontrol, eller hvis hun vælger at bryde med udøver af kontrollen. For hvad er det egentlig, man rådgiver og støtter kvinden ud i? Fører

rådgivningen fx til konfliktoptrapning derhjemme? Leder den til skilsmisse eller til, at kvinden flytter i egen bolig uden et socialt netværk?

Dilemmaet er relateret til, hvilken tilgang man har i arbejdet med forebyggelse af negativ social kontrol. Er hovedfokus på at rådgive kvinden om hendes muligheder for at løsrive sig fra udøver? Eller er det at støtte kvinden i at forhandle sin situation i hendes eksisterende relation til udøver, familie og netværk, så vidt det er muligt? Det er alt sammen en vurdering, der afhænger af sagens alvorsgrad og af, hvad kvinden selv ønsker.



MÅLGRUPPEN AF KVINDER

Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, der står uden for arbejdsmarkedet, er en mangfoldig gruppe med forskellige livsvilkår, ressourcer, kompetencer, styrker og udfordringer (Rådet for Etniske Minoriteter 2021).

På samme vis peger vores erfaringsopsamling på, at det er en blandet gruppe af kvinder, der oplever negativ social kontrol som en hindring for beskæftigelse. Det er både unge og ældre, nytilkomne og andengenerationskvinder samt ufaglærte og højtuddannede kvinder.

Selvom kvinderne er forskellige – og hver kvinde har sit eget udgangspunkt for at reagere på negativ social kontrol – er der alligevel en række gennemgående forhold og bekymringstegn, du som medarbejder kan have øje for, når du skal afdække og forstå kvindens situation. Dem kan du læse om her.

ØGET SÅRBARHED FOR LEDIGHED

Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund fra ikke-vestlige lande har generelt en lavere beskæftigelsesgrad end resten af befolkningen. Forskning peger på, at kvindernes øgede ledighed typisk er kendetegnet ved et samspil af barrierer, der gør det svært for dem at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Her kan negativ social kontrol udgøre én ud af flere barrierer. Andre barrierer er typisk relateret til kvindernes socioøkonomiske og juridiske forhold, hvor bl.a. begrænsede sprogkunderskaber, manglende uddannelse og faglige kvalifikationer samt helbredsudfordringer øger deres sandsynlighed for ledighed (Arendt & Schultz-Nielsen 2019; Jacobsen et al. 2018; VIVE 2021).



Figur 6 – Kvindens spændingsfelt og sårbarhed for ledighed

Som medarbejder kan det være svært at afgøre, hvorvidt der er tale om negativ social kontrol, og hvor stor betydning kontrol har i relation til andre barrierer i kvindens liv. Derfor er det væsentligt at afdække både kvindens socioøkonomiske og juridiske forhold samt mulige bekymringstegn.

TAL OM SAMSPIL AF BARRIERE

At ledige kvinder med etnisk minoritetsbaggrund har flere udfordringer, kommer til udtryk i deres visitation i de københavnske jobcentre. Her er **44 %** af kvinder med sager om negativ social kontrol visiteret som aktivitetsparate, mens **13 %** er visiteret til et integrationsprogram som nyankomne. Det indikerer, at der ofte er sproglige, helbreds-mæssige og faglige barrierer udover negativ social kontrol, der kræver fokus, før kvinderne kan opnå beskæftigelse. (Københavns Kommune 2021-2022a)

BEKYMRINGSTEGN PÅ NEGATIV SOCIAL KONTROL

Vi starter med at zoome ind på, hvordan forskellige bekymringstegn kan gøre kvinderne sårbare over for negativ social kontrol som hindring for job. Om kvindens bekymringstegn hænger sammen med, at hun er underlagt negativ social kontrol, vil altid kræve vurdering i den enkelte sag.

Da kvinderne sjældent fortæller direkte, at de er underlagt kontrol, pres og begrænsninger udefra, kan bekymringstegnene i stedet komme til udtryk ved, at kvinden er i mistriksel. Her er det tilsvarende vigtigt som medarbejder at afdække, om kvindens mistriksel er forbundet til negativ social kontrol eller andre forhold i livet.

Vores erfaringsopsamling og i særdeleshed praksiserfaringer fra social kontrol-vejleder indsatsen i Københavns Kommune har peget os i retning af følgende udbredte bekymringstegn på negativ social kontrol. Det er bekymringstegn, som medarbejdere oplever i det faglige arbejde med kvinderne, og som er relateret til henholdsvis kvindernes holdninger og viden, deres fremtoning og adfærd samt deres relationer til andre. Hvis en række af disse bekymringstegn er til stede, kan der være grund til mistanke om negativ social kontrol og grundlag for yderligere afdækning af kvindens situation.



Figur 7 – Udbredte bekymringstegn på negativ social kontrol



KØNSKONSERVATIVE OPFATTELSER

Kønskonservative opfattelser er ofte forbundet med bestemte forventninger til kvindens – og mandens – rolle i familien. Hvor manden typisk har en position som familieforsørger, så har kvinden det primære ansvar for hjemmet. Det vil sige, at hun står for hjemlige pligter i husstanden, madlavning, at passe og drage omsorg for sine børn og andre familiemedlemmer osv. (se også Følner & Kristensen 2020; Rambøll 2019; Slot 2017). For mange kvinder er det en væsentlig del af deres identitet at være hjemmegående og have ansvar for hjemmet. Kvinderne kan dog opleve at have så stor en arbejdsbyrde derhjemme, at de har svært ved overhovedet at se, hvordan de kan varetage et arbejde ved siden af. I nogle tilfælde kan det være ægtefællen, der har modvilje mod, at kvinden arbejder. Det kan handle om, at hans og familiens status er bundet op på udelukkende at have én mandlig forsøger.

TAL OM LIGESTILLING MELLE KØN

Undersøgelser viser, at størstedelen af kvinder og mænd med etnisk minoritetsbaggrund har ligestillingsorienterede holdninger. Dog er der et mindretal blandt etniske minoriteter, som giver udtryk for mere kønskonservative opfattelser:

35% af indvandrere og **31%** af efterkommere med etnisk minoritetsbaggrund mener, at manden er familiens naturlige overhoved. For personer med dansk oprindelse er andelen **10%**
(Udlændinge- og Integrationsministeriet 2019)

24% af mænd og **21%** af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund mener, at det især er kvindens opgave at stå for børneopdragelsen. For mænd og kvinder med dansk oprindelse er andelen henholdsvis **5%** og **2%**
(Følner et al. 2019)

20% af mænd og **15%** af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund vil ikke tillade deres partner/ægtefælle at have venner af det modsatte køn uden for familien. For mænd og kvinder med dansk oprindelse er andelen henholdsvis **2%** og **5%**.
(Følner et al. 2019)

19% af indvandrere og **9%** af efterkommere med etnisk minoritetsbaggrund mener, at manden har mere ret til et arbejde end kvinden, hvis der ikke er job til alle. For personer med dansk oprindelse er andelen **5%**.
(Udlændinge- og Integrationsministeriet 2019)

BEGRÆNSET SAMFUNDSFORSTÅELSE

Et gennemgående træk hos kvinderne er, at de mangler kendskab til rettigheder, lovgivning og deres handlemuligheder i samfundet (se også Ali et al. 2019; Danner 2018). Flere kvinder kender kun ganske lidt til arbejdsmarkedet og det offentlige system, herunder hvad de har af muligheder, samt hvor de kan få hjælp, og hvad de kan få hjælp til. Det kan fx handle om manglende viden om deres rettigheder i relation til ægteskab, børn, opholdsgrundlag og deres vej i beskæftigelse og uddannelse. Konsekvensen kan være, at kvinderne ikke er klar over, at de kan være udsat for negativ social kontrol, og heller ikke ved, hvor de kan få den rette støtte, vejledning og hjælp. Kvinderne kan leve en tilværelse uden at vide, at de har krav på adgang til NemID, eller at de har ret til samvær med deres børn, eller at chikane fra kæresten ikke må finde sted. For mange af disse kvinder er det noget, de skal lære.

MISTILLID TIL DET OFFENTLIGE SYSTEM

Flere af kvinderne har begrænset kendskab til og erfaring med offentlige myndigheder. Både hvordan de kan bruge myndighederne, og hvad myndighederne har af beføjelser i forhold til dem og deres familie. Det kan gøre kvinderne forbeholdne i forhold til at opsøge læge, deres børns institutioner, kommunale forvaltninger eller andre myndighedsinstanser, hvis der er noget galt. Kvinden kan fx være bekymret

for og tro, at hun mister forældremyndighed over sine børn eller får inddraget sin opholdstilladelse. Noget, som typisk bunder i mistillid til, at det offentlige system er til for at hjælpe hende på bedste vis. Manglende tillid til systemet kan betyde, at kvinderne er utrygge ved at åbne op om deres situation over for medarbejdere, hvis de oplever pres eller begrænsning i forhold til at være i arbejde, fordi de frygter sanktioner fra myndighederne.



UNDERDANIG OG SKAMFULD

Kvinderne kan ofte være skamfulde i mødet med andre mennesker. Det kan være, at kvinden har fået at vide, at hun ikke er noget værd, at hun er skyld i sin egen og familiens skæbne, eller at hun sender forkerte signaler, når hun er i kontakt med andre mænd. Disse kvinder vil ofte søge at skjule sig fra andres blikke; de kigger ned og har måske en indesluttet kropsholdning. Det kan gøre det svært for kvinderne at begå sig på en arbejdsplads eller et uddannelsessted – både i forhold til at arbejde sammen med andre – særligt af det modsatte køn – og i forhold til at have troen på, at de gør det godt nok, og at andre synes om dem. For disse kvinder kan det være en barriere overhovedet at møde og åbne sig op over for medarbejdere – hvad enten det er jobrådgiveren, en mentor, en behandler eller andre.

MANGLENDE AUTONOMI OG SELVSTÆNDIGHED

For nogle kvinder er det uvant at have et selv billede af at være et selvstændigt individ. Den enkelte kvinde er hovedsagelig hustru, mor og svigerdatter, men sjældent noget i sig selv, uafhængigt af andre. Disse kvinder gør typisk alting for dem omkring sig, men ingenting for sig selv. Det kan komme til udtryk ved, at de fx hverken har hobbyer eller egeninteresser, og ej heller har lysten eller ser det som en mulighed i deres hverdag. På samme vis kan det være svært for kvinderne at tro på, at de kan have en arbejdsidentitet. Det kan være, at de umiddelbart ingen drømme har for fremtiden og heller ingen ambitioner har for at komme i beskæftigelse eller uddannelse.



USTABILT HANDLEMØNSTER

Typisk er det en lang proces for den enkelte kvinde at erkende, at hun er underlagt negativ social kontrol – og en endnu længere proces at være klar til at forhandle sin selvstændighed eller, i alvorlige tilfælde, bryde kontakten med udøver. Det kan indebære, at kvinden under et møde opsøger støtte og rådgivning hos en medarbejder i forhold til sin situation, mens hun ved næste møde giver udtryk for, at hun ikke oplever pres eller begrænsninger fra andre og dermed ikke har brug for hjælp.

Kvinderne kan hurtigt ændre mening og skifte standpunkt, og det er ofte et vilkår i arbejdet med målgruppen. Kvinden kan pludselig lade være med at vende tilbage eller svare på henvendelser fra medarbejderen, eller de kan have et ustabil fremmøde til samtaler på jobcentret eller udeblive fra undervisning, praktik eller løntilskud (se også SIRI 2019b; Slot 2017).



SVAGE SOCIALE NETVÆRK

En del af kvinderne lever afsondret fra social kontakt med andre end den nære familie og folk fra deres lokalmiljø. Disse kvinder tilbringer måske størstedelen af tiden inden for hjemmets fire vægge og kommer sjældent ud blandt andre og nye mennesker. Foruden at stå uden for et arbejdsfællesskab, så deltager kvinderne også sjældnere i

andre former for fællesskaber såsom i foreningslivet eller gennem frivilligt arbejde (Lunar et al. 2021).

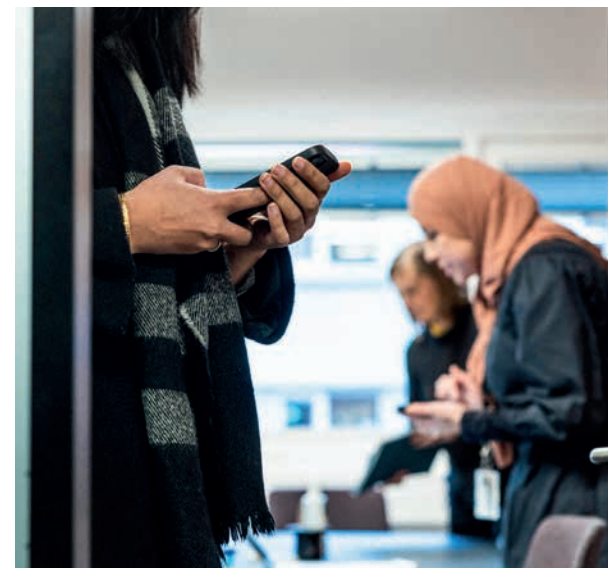
Kvindens netværksflade kan altså være yderst afgrænset og kan sommetider bestå af relationer, der modarbejder, at hun skal i arbejde eller uddannelse. Også selvom kvinden selv giver udtryk for at have positive relationer omkring sig såsom hendes mand og naboer. Som medarbejder kan det derfor være relevant ikke blot at afdække bredden af kvindens sociale netværk, men også kvaliteten af hendes nære relationer. Har kvinden fx et godt forhold til sin mand? Støtter han hende, eller er forholdet usikkert og præget af kontrol?

LEDSAGES AF ANDRE

På jobcentret bliver nogle kvinder konsekvent ledsaget af deres ægtefælle eller andre familiemedlemmer, som gerne vil deltage i deres samtaler. Det kan være et udtryk for, at de støtter op om kvinden. I andre tilfælde kan det indebære, at manden eller familiemedlemmet kommer til at dominere og overtage samtalen, så kvinden kun i begrænset omfang kommer til orde. Til samtalerne kan manden eller familiemedlemmet forsøge at blande sig i kvindens forløb på jobcentret eller stille sig i vejen for hendes vej i arbejde (SIRI 2022). Det kan fx komme til udtryk gennem krav om, at kvinden kun skal arbejde med andre kvinder, eller at hun kun kan arbejde et begrænset antal timer.

BEHOV FOR SOCIAL LØSRIVELSE

I nogle tilfælde kan kvinderne give udtryk for, at de gerne vil væk hjemmefra og løsrive sig fra deres familiære relationer. For de yngre kvinder kan det handle om, at de gerne vil tage en uddannelse i andre dele af landet end der, hvor deres familie bor. For andre kvinder kan det være, at de gerne vil flytte i egen bolig – også selvom de aldrig før har boet for sig selv. Disse kvinder kan over for medarbejderen udtrykke ønske om løsrivelse fra deres hjem uden nødvendigvis at sætte flere ord på, hvad årsagen er. Det kan være led i en positiv udvikling af større selvstændighed. For andre kvinder kan det bunde i, at der foregår pres og kontrol derhjemme, som de gerne vil tage afstand fra.





SÆRLIGE SOCIOØKONOMISKE OG JURIDISKE FORHOLD

Kvindernes socioøkonomiske og juridiske forhold kan øge deres risiko for ledighed, men de kan samtidig gøre dem sårbare over for negativ social kontrol, hvis de oplever pres og begrænsninger i forhold til at forbedre forholdene. Såsom hvis kvinden bliver nægtet at få danskundervisning, at deltage i kurser/uddannelse med det modsatte køn eller at få den nødvendige lægehjælp til sin sundhedstilstand. Som medarbejder kan man være opmærksom på, om det medvirker til at fastholde kvinderne i en position, der gør det vanskeligt for dem at arbejde.

BEGRÆNSEDE SPROGKUNDSKABER

Begrænsede danskundskaber udgør for mange kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, der er

migreret til Danmark, en barriere for at være i arbejde eller beskæftigelsesrettede tilbud såsom virksomhedspraktik (se også Ali et al. 2019; Mealor 2020; VIVE 2021). For disse kvinder handler det på den ene side om sprogligt at forstå og være i stand til at kommunikere for at være med og indgå på en arbejdsplads og i samfundslivet generelt. På den anden side handler det om at forstå og kende til de sociale koder og kulturelle normer, der er på arbejdsmarkedet og i samfundets fællesskaber. Kvinderne kan mangle en forståelse for, hvordan man søger arbejde og går til jobsamtaler, og hvad der bliver forventet af dem i arbejdsituationer, fagligt og socialt.

MANGLENDE UDDANNELSE OG FAGLIGE KVALIFIKATIONER

Manglende uddannelse og faglige kvalifikationer kan være en stor udfordring for kvinder med etnisk minoritetsbaggrund i forhold til at opnå beskæftigelse. Det kan betyde, at kvinderne hovedsageligt kan komme i betragtning til ufaglærte jobs. Og selv det kan være svært, fordi mange ufaglærte jobs – såsom rengøring – i dag kræver dokumentation af kompetencer i form af fx kursusbeviser (Arendt & Schultz-Nielsen 2019; VIVE 2021).

HELBREDSUDFORDRINGER

For mange kvinder med etnisk minoritetsbaggrund står sundhedsmæssige problemer i vejen for arbejde og for at deltage aktivt i samfundet (Mealor 2020; SIRI 2022). Det kan dreje sig om psykisk

sygdom såsom angst, stress og PTSD eller fysiske udfordringer med fx kroniske smerter eller diabetes, som kan gøre det svært at indgå i sociale og arbejdsmæssige sammenhænge med andre (Ali et al. 2019; Benjaminsen et al. 2017). Kvinderne kan herudover have en anden forståelse af sundhed og sygdom i forhold til deres arbejdsevne, fx hvad angår graviditet. Som medarbejder er det derfor relevant at have en dialog med kvinderne om, hvornår sygdom er en hindring for at arbejde – og at forventningen på det danske arbejdsmarked er, at man arbejder under graviditeten (Center for Udsatte Flygtninge 2020; Rambøll 2019).

OPHOLDSGRUNDLAG

Familiesammenførte og ægtefællesforsørgede kvinder kan have særlig svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet (Hernes et al. 2019). Disse kvinder er typisk økonomisk afhængige af deres ægtefælle som eneforsørger og ligeledes afhængige, hvad angår deres opholdsgrundlag og sociale kontaktflader. Det kan gøre kvinderne sårbare over for negativ social kontrol, ligesom afhængigheden af ægtefællen kan bevirke, at de i kortere eller længere tid vælger at affinde sig med kontrol og pres (Caswell et al. 2008; Følner & Kristensen 2020). Kvinder med flygtningebaggrund er tilsvarende en sårbar gruppe, som kan opleve at være tredobbelts udfordret på det danske arbejdsmarked som både indvandrere, flygtninge og kvinder (Mealor 2020).

TYPE AF KONTROL

Dette afsnit handler om, når kvinder bliver kontrolleret og får begrænset deres handlemuligheder og selvbestemmelse i en sådan grad, at det bliver en barriere for at være i beskæftigelse og deltage aktivt i samfundet. Noget, som indebærer, at kvinderne får indskrænket de rettigheder, som den danske grundlov og menneskerettighedskonventionerne giver alle borgere i Danmark (SIRI 2022; Slot 2017).

Når du som medarbejder skal afdække, hvilken slags kontrol kvinden kan være udsat for, kan det være en hjælp at have blik for, at kontrol kan være dynamisk og ændre karakter, samt skelne mellem frihedsbegrænsninger og sikkerhedstruende kontrol.

DYNAMISK TILGANG TIL KONTROL

Da negativ social kontrol er en social problemstilling, hvor kvinderne oplever pres udefra i forhold til at indordne sig særlige adfærdsregler, så kan typen af kontrol hurtigt ændre karakter. Hvis der sker ændringer i kvindens adfærd, og hun fx begynder at forhandle sine frihedsgrader, så kan kontrollen hurtigt tage til i alvorsgrad. Kontrollens karakter kan

også variere i kvindens egen fortælling. I takt med, at der opstår en tryk og tillidsfuld relation til medarbejderen, kan hun åbne gradvist mere op. Men hun kan også give udtryk for alvorlig kontrol under ét møde, mens hun ved næste møde fortæller, at nu går det godt igen. Det kan være, at hun selv er i en erkendelsesproces, ligesom det kan være, at hun ud af loyalitet over for udøver nedtoner, hvor slem situationen er. Som medarbejder stiller det krav til, at man kontinuerligt har blik for, om der er særlige omstændigheder, der ændrer sig i kvindens liv, og som kan influere på pres og begrænsninger udefra.





RET TIL AT ARBEJDE

Fokus på rettigheder i relation til det faglige arbejde med negativ social kontrol trækker tråde til Grundlovens frihedsrettigheder samt menneskerettighedskonventionerne, som den danske stat har tilsluttet sig.

Grundloven fastslår en række frihedsrettigheder, som ytringsfrihed, religionsfrihed, politisk uafhængighed, forsamlingsfrihed og foreningsfrihed. Frihedsrettighederne betyder, at alle borgere i Danmark har lige ret til at leve, tænke og praktisere et frit liv, som ikke bliver begrænset af hverken kultur, religion eller herkomst. Kort sagt: retten til selv at vælge og forme sit eget liv, hvad end det handler om uddannelse, arbejde, fritidsliv, kæreste, tro osv. (Folketinget 2022).

Danmark har forpligtet sig på en række internationale menneskerettighedskonventioner. Det gælder bl.a. FNs Verdenserklæring om Menneskerettigheder, hvor individets ret til at arbejde og til frit valg af beskæftigelse fremgår i artikel 23, pkt. 1 (Institut for Menneskerettigheder 2023a). Derudover har Danmark tiltrådt Kvindekonventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder – herunder i relation til arbejdsmarkedet. Artikel 11 fremhæver bl.a.: "a) retten til arbejde som en umistelig ret for alle mennesker" og "c) retten til frit valg af erhverv og beskæftigelse" (Institut for Menneskerettigheder 2023b).

Det er de danske myndigheders ansvar, at disse rettigheder bliver overholdt. Staten er forpligtet til ikke at bryde rettighederne og til at forebygge og forhindre, at indbyggere bryder hinandens rettigheder (Globalis 2020). Det sker bl.a. gennem indsatser mod negativ social kontrol og statens love – såsom dansk straffelov, hvor negativ social kontrol er blevet inkorporeret som et aspekt af psykisk vold (Justitsministeriet 2022).

STÅ PÅ RETTIGHEDER OG LOVGIVNING

I mødet med kvinderne udgør friheds- og menneskerettighederne såvel som den danske lovgivning det grundlag, man som medarbejder arbejder ud fra, når man afdækker og vurderer kvindernes situation i forhold til negativ social kontrol.

FRIHEDSBEGRÆNSNINGER

Hvad betyder det, når kvinder er underlagt negativ social kontrol på en sådan måde, at det begrænser deres personlige frihed og handlemuligheder i forhold til at arbejde og generelt deltage i samfundslivet? Her har erfaringsopsamlingen og i særdeleshed praksiserfaringer fra social kontrol-vejleder indsatsen i Københavns Kommune peget os i retning af fire frihedsbegrænsninger, som vi skal se på nu.

SOCIAL ISOLATION

En del kvinder med etnisk minoritetsbaggrund lever en isoleret tilværelse som følge af pres og kontrol fra andre (se også Danner 2018; SIRI 2022). Det kan være, at ægtefællen bestemmer, hvem kvinden må se, eller at han altid skal være hjemme, hvis hun har besøg.

Manden, familien og svigerfamilien kan holde kvinden isoleret fra sociale fællesskaber uden for hjemmet, såsom foreninger og lokale fællesskaber. Flere af kvinderne kommer kun ud, når det er påkrævet – fx til samtaler på jobcentret eller i forbindelse med lægebesøg. Og her er det ofte med ledsagelse af kvindens mand eller et andet familiemedlem, som på den måde fungerer som bindeled til de offentlige myndigheder. Det efterlader kvinderne med en yderst indskrænket bevægelsesfrihed og samfundsorientering. Det er også tilfældet i forhold til kvindens vej i beskæftigelse. Her kan det være, at hun skal ledsages til og fra aktivering, eller at hun bliver nægtet at deltage i praktikforløb, løntilskud, ordinært arbejde eller danskundervisning.

Social isolation stiller kvinden i en skrøbelig situation. Når hun sjældent møder nye mennesker at spejle sig i, kan det også være svært at forestille sig en anden måde at leve på. Hvis kvinden heller ikke deltager i undervisning og lærer dansk – særligt i

integrationsperioden – så er det svært at blive et fuldt samfundsmedlem og klar til arbejdsmarkedet.

ISOLATION FRA VIDEN

Det er et gennemgående karaktertræk hos kvinderne, at de kan leve en tilværelse isoleret fra grundlæggende viden om samfundslivet og deres rettigheder. Det er tilfældet både blandt yngre og ældre samt mere og mindre ressourcestærke kvinder. Isolation fra viden forekommer på to måder: Kvinderne kan blive fraholdt viden såvel som få forkert viden fra andre.

Kvinderne kan have boet i Danmark i mange år og stadig mangle grundlæggende viden om samfundets opbygning, uddannelsessystemet, arbejdsmarkedet og om, hvilke rettigheder de har i forhold til opholdstilladelse og forældremyndighed, hvor de skal søge hjælp osv. Deres manglende viden om, hvad det vil sige at være en fuldgyltig borger i samfundet, gør kvinderne skrøbelige over for misinformation fra andre. Simpelthen fordi de har svært ved at selektere i, hvad der er rigtigt og forkert. Kvinden kan fx tro, at hun får inddraget sin opholdstilladelse ved skilsmisse, at forvaltningen fjerner hendes børn, at hun ikke må være på en arbejdsplads med mænd, eller at de offentlige myndigheder ikke er til at stole på.

OVERVÅGNING

Flere kvinder oplever kontrol gennem forskellige former for overvågning af, hvor de færdes og med hvem. Det finder sted ved at videoovervåge kvinden i hjemmet, logge ind på kvindens sociale medier, læse hendes mails og tekstbeskeder eller overvåge hendes adfærd gennem hendes telefon – enten ved at tracke, hvor kvinden opholder sig, eller ved at kræve, at kvinden har manden på aktivt opkald, så han kan følge med i, hvad hun siger og gør. Det kan være tilfældet, når hun er til sprogundervisning, til samtaler på jobcentret eller ude med venner. Modsætter kvinderne sig, kan de opleve trusler om at få delt billeder og videoer fra overvågningen fra familien eller sociale relationer i Danmark eller i hjemlandet. En anden problemstilling i relation til overvågning er, hvis kvinderne ikke er klar over, at det faktisk er i strid med deres ret til at færdes frit, men snarere opfatter det som et udtryk for omsorg; omsorg i form af interesse for og engagement i, hvad de laver.

KONTROL AF ØKONOMI OG PERSONDATA

For mange af kvinderne gælder det, at det er andre end dem selv, som styrer deres økonomi og persondata. Det kan endda være, at kvinden helt bliver nægtet adgang til NemID, bankkort, e-Boks, Jobnet og Min Plan – digitalt overblik over beskæftigelsesindsatsen. Eller at kvinden aldrig har haft sit eget betalingskort. Det kan påvirke kvindernes liv på flere måder. Nogle kvinder kan ende i gæld, fordi andre bruger deres betalingskort til at købe ind for. Eller det kan være, at ægtefællen inddrager kvindens løn eller offentlige ydelse, for i stedet at give hende lønmepege. Som medarbejder på jobcentret kan det kræve en skærpet opmærksom på, hvad der bliver noteret og dokumenteret på kvindens beskæftigelsessituation i Min Plan, hvis hendes udøver følger med på sidelinjen. Især hvis der bliver nedfældet forhold, der vedrører negativ social kontrol.

TAL OM SELVBESTEMMELSE OG HANDELFRIHED

17% af indvandrere og **13%** af efterkommere med etnisk minoritetsbaggrund har oplevet, at familiemedlemmer har overvåget dem ved at ringe eller følge efter dem. For personer med dansk oprindelse er andelen **8%**.

(Udlændinge- og Integrationsministeriets 2019)

11% af kvinder og **9%** mænd med etnisk minoritetsbaggrund har inden for det seneste år følt sig presset til at kontrollere andre familiemedlemmer. Det gælder for **6%** af mænd og **7%** af kvinder med dansk oprindelse.

(Følner et al. 2019)

34% af jobcentermedarbejdere i Københavns Kommune har mødt ledige kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, som direkte giver udtryk for, at de oplever pres fra deres familie eller omgangskreds i forhold til ikke at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

(Følner & Kristensen 2020)

SIKKERHEDSTRUENDE KONTROL

Nu skal vi kortfattet berøre sager med negativ social kontrol, hvor man som medarbejder har faglig bekymring for kvindens sikkerhed. Her bevæger vi os altså over i det akutte og indgribende forebyggelsesniveau, og det indebærer, at man er forpligtet til at henvise kvinderne til rådgivning eller krisehjælp, hvis kvindens sikkerhed er i fare.

I første omgang kræver det, at man afdækker sikkerhedsniveauet for den enkelte kvinde. I den proces kan det være, at man som medarbejder har behov for rådgivning om risikovurdering og relevante foranstaltninger for at skabe sikkerhed for kvinden. Her kan det være relevant at:

- Få udarbejdet en sikkerhedsvurdering af kvindens aktuelle situation – enten med hjælp fra en lokal ressourceperson i kommunen eller hos SIRIs nationale team af sikkerhedskonsulenter, som bl.a. kan rådgive om håndtering af sager og risikovurdering
- Orienter sig i kommunens beredskabsplan om negativ social kontrol og æresrelaterede konflikter i forhold til proceduren i alvorlige sager, og hvem man skal henvise kvinden til. Det kan være relevante myndigheder og aktører såsom politi og krisecenter.

I det videre arbejde med kvinden, hvis hun fortsat er en del af jobcentret, kan det være relevant at informere hende om landets strafferamme samt relevant lovgivning og rettigheder, så hun får en bedre forståelse for sine handlemuligheder. Det kan også være, at kvinden har behov for at få indsigt i, hvad det indebærer at have bevisførelse for det, hun er udsat for. Hvordan kan hun fx dokumentere psykisk vold ved hjælp af screenshots af verbalt krænkende beskeder eller en lægeerklæring. Ligesom det kan være relevant at gå i dialog med kvinden om, og klæde hende på til, hvad en eventuel anmeldelse af udøver konkret vil indebære og betyde for hende.

Her er eksempler fra vores erfaringsopsamling på, hvad man som medarbejder kan opleve, når kvinder er underlagt sikkerhedstruende kontrol.

VOLD

Det er langt fra uvant, at kvinderne beretter, at de er udsat for vold (se også Fernbrant et al. 2013; SIRI 2019b). Hvad enten det er fra ægtefællen, søskende, svigerforældre eller netværket i lokalmiljøet. Volden kan have mange udtryksformer, og ofte kan kvinderne opleve flere former for vold samtidig. Det kan både handle om fysisk, psykisk, seksuel, materiel, økonomisk og digital vold (Danner 2019). Psykisk kan kvinderne fx opleve trusler, skyld og nedværdigelse, hvis de ønsker større frihed og selvbestemmelse. Det kan handle om at tage børnene fra dem,

dele billeder af dem, isolere dem i hjemmet osv. Eller kvinderne kan blive sanktioneret med slag og tæsk eller får artefakter kastet efter sig, hvis de ikke opfører sig, som det bliver forventet. Et andet aspekt kan være, at kvinden, samtidig med, at hun selv er udsat for vold, selv udøver vold mod sine børn som sanktionsmiddel for uønsket opførsel (se fx Etnisk Konsulentteam 2010).

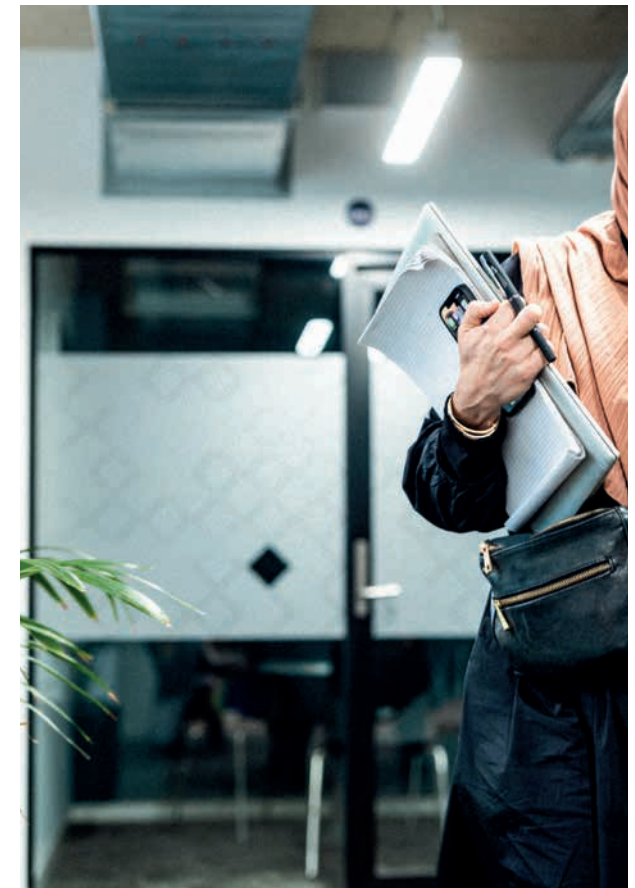
GENOPDRAGELSESREJSER

Genopdragelsesrejser er ufrivillige udlandsophold, hvor kvinderne – eller deres børn – bliver sendt tilbage til deres oprindelsesland. Det kan fx være hos kvindens eller ægteemandens transnationale slægtninge. Formålet med genopdragelsesrejsen er typisk at præge kvinderne til oprindelseslandets normer og værdier, hvis de i Danmark kræver større frihedsgrader og selvbestemmelse i relation til beskæftigelse og andre forhold i deres liv. Over for medarbejdere kan kvinderne udtrykke frygt for at blive sendt afsted, eller de kan åbne op og fortælle, at det tidligere er sket for dem, og at de nu lider under eftervirkninger af det.

HJEMSENDELSE OG DUMPING

I nogle tilfælde kan kvinder blive dumpet (SIRI 2019a) i deres oprindelsesland, eller de kan opleve trusler om at blive sendt hjem. Det kan fx ske, hvis kvinden i god tro skal på rejse, men bliver efterladt alene i det pågældende land, mens hendes mand har børnene

i Danmark. På jobcentret kan medarbejdere også møde kvinder, der har en historik med dumping og senere ophold på krisecenter i Danmark, når de har fået hjælp til at returnere til landet. For disse kvinder er der typisk et samspil af udfordringer, de skal have støtte til, før de kan komme i beskæftigelse, såsom skilsmisse, egen bolig og forældremyndighed.





TAL OM VOLD

47% af voldsramte kvinder på landets krisecentre har etnisk minoritetsbaggrund.

(Danmarks Statistik 2021 – Sociale forhold)

98% af alle kvinder på landets krisecentre har oplevet psykisk vold, mens **78%** har været udsat for fysisk vold.

(LOKK 2019)

48% af alle kvinder på landets krisecentre har været udsat for vold i mere end 5 år af deres voksenliv.

(LOKK 2019)

Et kvalitativt studie blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund på landets krisecentre har fundet, at kvinders oprindelse har stor betydning for, hvilken vold de udsættes for. Vold mod kvinder med rødder i Mellemøsten har en række fællestræk ved ofte at være knyttet til ære og omfattende negativ social kontrol fra familien og deres etniske bagland.

(Danneskiold-Samsøe et al. 2011)



RELEVANT LOVGIVNING OM VOKSNE UDSAT FOR NEGATIV SOCIAL KONTROL OG ÆRESRELATEREDE KONFLIKTER

Der er en række lovgivninger, som kan være med til at sikre borgerens rettigheder i sager med negativ social kontrol og æresrelaterede konflikter. Langt fra alle udsatte borgere er bekendte med loven og deres rettigheder. Det kan man som medarbejder vejlede dem om, selvom politiet varetager selve de strafferetslige indgreb (SIRI 2019a).

KOMMUNALE TILBUD

Serviceoven sætter rammerne for den hjælp, støtte og rådgivning, kommunerne skal tilbyde for at afhjælpe og forebygge sociale problemer, herunder negativ social kontrol (Serviceoven 2022).

Tilbud om rådgivning og støtte: *Serviceoven §10 og §12a*

Kommuner skal tilbyde gratis rådgivning, hvis en voksen henvender sig på baggrund af negativ social kontrol, eller hvis man som medarbejder har mistanke om, at en borger risikerer eller allerede er udsat for negativ social kontrol. Rådgivningen skal indebære vejledning om, hvordan kommunen kan støtte borgeren, samt styrke borgerens adgang til

andre relevante aktører, fx politiet eller frivillige organisationer (se også opslag over rådgivningstilbud og hjælpaktører s. 93-95). Læs mere i Vejledning nr. 1 til serviceoven (2017), kap. 21, pkt. 143-147.

Tilbud om handleplan: *Serviceoven §12a*

Ved æresrelaterede konflikter skal kommunen tilbyde en handleplan. Det gælder, hvis borgeren selv henvender sig, eller hvis medarbejderen vurderer, at der er risiko for eller borgeren er udsat for negativ social kontrol eller en ærerelateret konflikt. Det kan fx dreje sig om vold, trusler om vold eller frihedsberøvelse begrundet i familiens æresopfattelse. Handleplanen skal udarbejdes sammen med borgeren, og den skal indeholde en risikovurdering, oplysninger om borgerens aktuelle situation samt overvejelser om relevante støttemuligheder. Læs mere i Vejledning nr. 1 til serviceoven (2017), kap. 21, pkt. 148-151 og i bemærkninger til Lov om ændring af lov om social service (2013).

Tilbud om midlertidigt ophold: *Serviceoven §109 og §110*

Kommunen skal tilbyde midlertidigt ophold i boformer til personer med særlige sociale problemer,

som ikke har eller ikke kan opholde sig i egen bolig. Det gælder særligt for kvinder med og uden børn, der har været udsat for vold, trusler om vold eller tilsvarende kriser i familien eller parforholdet. Her skal medarbejderen oplyse borgeren om muligheden for at få midlertidigt ophold på kvindekrisecentre. Læs mere i Vejledning nr. 1 til serviceoven (2017), kap. 21, pkt. 145-146.

Tilbud om individuelt tilrettelagt beskæftigelsesindsats: *Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats §1*

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (2022) fastslår, at beskæftigelsesindsatser skal tage hensyn til den enkelte borgers behov og udfordringer. Det indebærer, at jobcentermedarbejdere kan tilbyde borgeren en beskæftigelsesrettet indsats, der er individuelt tilrettelagt for at nedbryde beskæftigelsesmæssige barrierer såsom helbreds- eller sociale udfordringer, som kan være resultat af negativ social kontrol. Indsatsen kan være et forløb, der kombinerer både sproglige, virksomhedsrettede, sundhedsmæssige og sociale elementer (se SIRI 2022). Læs mere i Vejledning om lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (2019), kap. 1, pkt. 4.



STRAFFELOVENS BESTEMMELSER

Straffeloven indeholder bl.a. regler om ærekrænkelser, ligesom den indeholder regler om forbrydelser mod borgeres personlige frihed (Straffeloven 2021).

§243 KRIMINALISERER PSYKISK VOLD I NÆRE RELATIONER, HERUNDER NEGATIV SOCIAL KONTROL (LOV NR. 415)

Loven bestemmer, at pårørende med nær tilknytning til den forurettedes husstand, kan straffes for at udsætte et andet familiemedlem for gentagne groft nedværdigende, forulempende eller krænkende adfærd – herunder negativ social kontrol – med henblik på at styre individet.

Det er 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).

Andre straffelovsbestemmelser, der kan være relevante at kende til og informere borgeren om, er: **vidnetrusler** (§123), **vanrøgt** (§ 213), **voldtægt og andet seksuelt forhold** (§216 og § 225), **blufærdighedskrænkelse** (§232), **stalking** (§ 242), **fysisk vold** (§244 og §245), **ulovlig tvang** (§260), **frihedsberøvelse** (§ 261), **forbud mod uberettiget GPS-overvågning** (§ 264b) og **trusler** (§266).



UDØVER

Nu skal vi se på, hvem der typisk kontrollerer og indskrænker kvindernes rettigheder – og dermed begrænser kvindernes selvbestemmelse og selvstændighed i forhold til arbejde.

SAMFUNDSNORMER OG MAGTFORSKYDNING

Særligt for borgere med etnisk minoritetsbaggrund, der har et kollektivistisk og patriarkalsk livssyn, kan danske normer og værdier i forhold til ligestilling samt individuel frihed, selvbestemmelse og ret til at arbejde påvirke dynamikken i deres sociale relationer. For hvad sker der, når magtforskydningen ændrer sig til to forsørgere, hvor både manden og kvinden arbejder? Hvis kvindens mand – og familie – ikke kan forene sig med de udbredte værdier i samfundet, kan det resultere i pres og kontrol over for kvinden og hindre hendes vej i arbejde. Ligeledes kan magtforskydningen influere på kvindens lokalmiljø, hvor der kan være holdninger til, at hun ikke skal på arbejdsmarkedet ud fra udbredte normer om mere kønskonservative familiemønstre (Slot 2017).

AMBIVALENTE DOBBELTROLLER

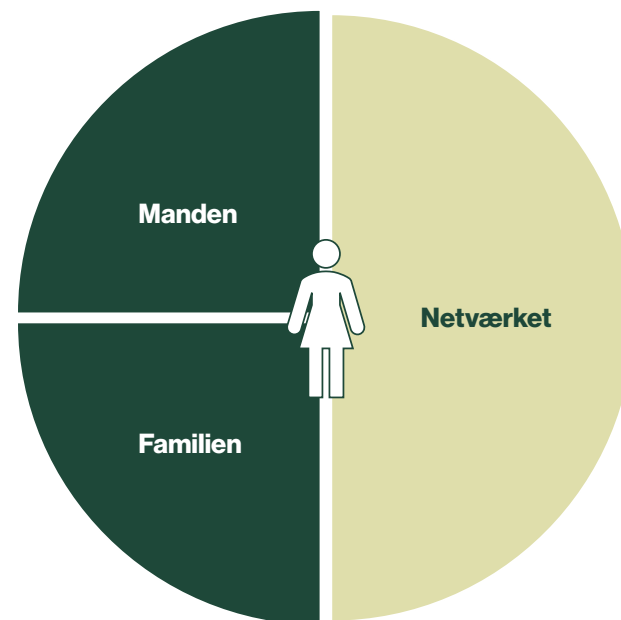
Men lad os først kaste et blik på kompleksiteten i arbejdet med overhovedet at afdække, hvem der udøver kontrol over kvinderne.

I forekomsten af negativ social kontrol vil der typisk være tre parter involveret: 1) ofret, der er udsat for kontrol, 2) den eller de, som udøver kontrollen, samt 3) netværket, der bifalder og dermed forstærker kontrollen. Det komplekse her er, at man som individ kan være alle tre parter på samme tid (se fx Schmidt 2022; SIRI 2019a).

Det vil sige, at en kvinde kan være udsat for negativ social kontrol af sin mand, samtidig med at hun selv begrænser sine børn i at have fritidsjob, og at hun i boligområdet sladrer om andre kvinder, der er i job og ikke udelukkende passer deres rolle som husmor.

Når man som medarbejder skal forstå, hvad der er på spil i kvindernes situation, er det centralt at forholde sig til den kompleksitet af roller. Forebyggelse af negativ social kontrol handler derfor både om at forhindre, at kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet bliver begrænset af andre, og om at forhindre,

at kvinderne selv kontrollerer og begrænser de kommende generationer (se også Slot 2017).



Figur 8 – Potentielle udøvere af kontrol over kvinden (se også SIRI 2022)

TYPISKE UDØVERE

De typiske udøvere af negativ social kontrol over for kvinderne er:

MANDEN

Kvindens mand er typisk den mest udbredte og synlige udøver af negativ social kontrol (Følner & Kristensen 2020). Manden vil ofte udøve kontrol over kvinden ud fra et ønske om at tage ansvar for familiens økonomiske velfærd og opretholde familiens omdømme. Det gælder særligt i familier med kollektivistiske og patriarkalske normer og værdier. Her kan manden opleve forventninger fra omverdenen om, at han er den primære forsørger, og at kvindens rolle er i hjemmet. Det kan betyde, at manden søger at opretholde sin maskuline dominans og fastholder kvinden i en mere kønskonservativ rolle. Da det er svært foreneligt med, at kvinden er på arbejdsmarkedet, kan han forsøge at indskrænke hendes muligheder for at arbejde (se også Følner et al. 2019; Schmidt 2022; SIRI 2019a).

FAMILIEN

Da negativ social kontrol ofte er et familieanliggende, kan kvindens børn, brødre, forældre, svigerfamilie, transnationale relationer og andre familiemedlemmer også spille en rolle i udøvelsen af kontrollen.

Kvindens forældre kan være udøvere af kontrol. Det gælder i særlig grad de yngre kvinder, der enten stadig bor hjemme hos forældrene eller har tæt kontakt til dem i hverdagen. Ofte er det kvindens mor, som er den dominerende part i kontrollen, fordi hun ofte er ansvarlig for opdragelse af børnene. Det kan være særlig fremtrædende, hvis moren selv er hjemmegående og har tid til at følge tæt med i kvindens hverdag (SIRI 2019a; Slot 2017). På den måde kan kvindernes mødre også være med til at opretholde en patriarkalsk familiestruktur (Følner et al. 2019).

Kvindens sønner eller brødre kan fungere som mandens/familiens forlængede arm. Familien kan forvente, at sønnen eller broren i familien – afhængigt af kvindens alder – træder til, hvis hendes adfærd strider mod bestemte normer og værdier. De kan bidrage til at kontrollere kvindens livsførelse og sympatisere med familiens modstand mod hendes selvstændighed og økonomiske frihed, hvis hun kommer i arbejde (se også SIRI 2022; Slot 2017).

Kvindens svigerfamilie kan være udøver af kontrol over kvinden, hvis de fx overtager ansvaret for hende, når hun gifter sig med manden. I disse tilfælde er det svigerfamilien, der kan miste omdømme og ære over for omverdenen, hvis kvindens adfærd ikke stemmer overens med de forventede normer og værdier. Det kan blive forstærket, hvis kvinden bliver familiesammenført til landet, og svigerfamilien

udgør hendes primære – eller eneste – sociale bånd og hjem (se også SIRI 2019a; SIRI 2022).

Kvindes transnationale relationer kan også spille en rolle i udøvelse af negativ social kontrol. Her kan familiemedlemmer uden for landets grænser – ofte i oprindelseslandet – være med til at lægge pres på eller true kvinden, hvis hun ikke lever op til familiens forventninger (se Etnisk Konsulentteam 2010; SIRI 2019a). Det kan fx være ved at sprede rygter om kvinden eller i alvorlige tilfælde true med – og bidrage til – ufrivillig repatriering eller genopdragsrejse for kvinden.

NETVÆRKET

Kvindernes netværk i lokalmiljøet kan have indflydelse på negativ social kontrol. Her kan bestemte holdninger, normer og værdier blandt naboer, venner og andre bekendtskaber bidrage til gruppepres og begrænsninger, hvis der er en udbredt social accept af, at det ikke er velanset for kvinder at være i arbejde. På den måde kan kvindens netværk spille en aktiv rolle i forhold til at lægge pres på hende. I den sammenhæng kan netværkets rolle være todelt i forhold til negativ social kontrol: Netværket kan bakke op om familiens kontrol over kvinden – fx ved at holde øje med kvindens færden og gøren – eller familien kan blive påvirket af netværket til at udøve kontrol og pres over kvinden, så de undgår sladder og et dårligt ry (se fx Etnisk Konsulentteam 2010).

I kvindens netværk i lokalmiljøet kan det ofte være andre kvinder med etniske minoritetsbaggrund, som er med til at udøve negativ social kontrol. Det kan fx dreje sig om kontrol og gruppepres blandt kvinder i forhold til ikke at være i arbejde og ikke at leve op til kønskonservative roller (Følner & Kristensen 2020).

KVINDEN SELV

Negativ social kontrol fra andre kan over tid påvirke kvinden sådan, at pres og begrænsninger i forhold til selvbestemmelse og handlefrihed bliver normaliseret; det bliver en del af hendes hverdag. Kvinden begynder at indoptage bestemte normer og værdier, hvad angår hendes rolle i familien og i samfundet. Resultatet kan være en slags internaliseret kontrol, hvor kvinden censurerer sig selv og indoptager omverdenens forventninger. Det kan derfor være en del af hendes selvopfattelse, at hun hverken skal eller kan arbejde, at hendes identitet kun er som hjemmegående osv. (se fx Braagaard & Sichlau 2019; SIRI 2022).



LOKALMILJØ

Én af de faktorer, der kan påvirke oplevelsen af negativ social kontrol blandt etniske minoriteter, er deres boligområde (Galal & Liebmann 2020; Udlændinge- og Integrationsministeriet 2017). Forskning peger på, at familiens og gruppens ønske om at fastholde sociale relationer, status og anerkendelse i lokalmiljøet, spiller en væsentlig rolle for omfanget af negativ social kontrol (Slot 2017).

Lokale netværk i boligområder kan altså have en forstærkende rolle i forhold til negativ social kontrol, bl.a. fordi beboere kan holde øje med hinanden – og opretholde kontrol.

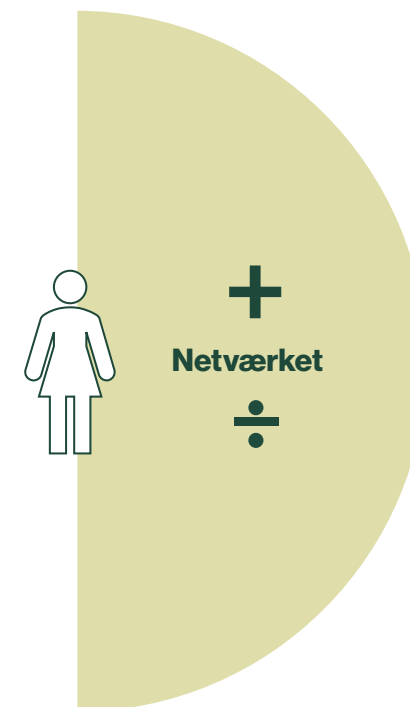
I arbejdet med at forebygge negativ social kontrol – og afdække kvindens situation – er det derfor relevant at fokusere på hendes lokalmiljø. Vores erfaringsopsamling viser, at det er noget medarbejdere på jobcentret såvel som i boligområdet ser potentiale i, men mange er usikre på, hvad det indebærer, og hvordan de bedst går til opgaven (se også Odense Kommune 2020; SIRI 2019a).

I dette afsnit samler vi op på de foreløbige erfaringer med, hvordan negativ social kontrol kan udspille sig i lokalmiljøet, og hvad det vil sige at arbejde med

områdebaseret forebyggelse i kvindernes lokale rammer.

LOKALMILJØETS DOBBELTHED

I det forebyggende arbejde i kvindernes lokalmiljø, er det væsentligt at have blik for, at lokalmiljøet kan have en modsætningsfuld dobbeltrolle. Dels kan lokale netværk, fællesskaber og grupper i lokalmiljøet fungere som udøver og opretholder af pres og kontrol. Dels kan lokalmiljøet give kvinderne positive sociale fællesskaber med andre, der kan øge deres modstandskraft over for kontrol og pres udefra (se fx Galal & Liebmann 2020). Derfor er det væsentligt både at afdække lokale dynamikker af pres og kontrol over kvinderne og at understøtte, at kvinderne bliver en del af positive sociale fællesskaber i lokalmiljøet.



Figur 9 – Lokalmiljøets dobbelthed i forhold til negativ social kontrol

PRES OG KONTROL I LOKALMILJØET

Først skal vi se på lokalmiljøets bagside; nemlig når der er sociale dynamikker i lokalmiljøet, der bidrager til pres og kontrol. Det vil sige dynamikker, som kan indskrænke kvindernes rettigheder og begrænse deres handlemuligheder.

SÆRLIGE NORMER OG VÆRDIER

Nogle lokale netværk i landets udsatte boligområder kan være præget af udbredte normer og værdier om, at kvinders plads er i hjemmet. Det kan lede til, at kvinder med etnisk minoritetsbaggrund oplever pres fra deres omgangspres og naboer i forhold til ikke at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. I lokale netværk kan uddannelse og arbejde blive set skævt til, som en måde for kvinderne at selvstændiggøre og vestliggøre sig for meget (se også SIRI 2022). Ligesom det kan være, at naboerne betvivler, at kvinden kan være en ordentlig mor, hvis hun arbejder. For kvindernes ægtefæller kan det betyde, at de i netværkets øjne ikke lever op til deres forpligtelse til at forsørge hele familien.

LUKKEDE NETVÆRK

I det danske samfund er der en tendens til, at mennesker omgås ligesindede og i mindre grad er en del af fællesskaber med folk med en anden social

og kulturel baggrund end dem selv. Når fællesskaber lukker sig om en særlig gruppe af mennesker, kan de blive ekskluderende (se også Lunar et al. 2021). I udsatte boligområder gør det sig i nogle tilfælde gældende for fællesskaber såsom etniske foreninger eller sproglige og religiøse grupper. I lukkede netværk kan der være særlig grobund for negativ social kontrol. Her vejer netværkets interesser og forventninger til en bestemt adfærd nemlig typisk tungere end den enkelte beboers. Ligeledes er lukkede miljøer ofte kendetegnet ved at bygge på stærke køns- og aldershierarkier, hvor kvinder kan være særlig sårbare for kontrol (SIRI 2019b).

SANKTIONER AF ADFÆRD

I nogle netværk i udsatte boligområder kan der være stærke forventninger til en bestemt adfærd blandt beboerne, som kan resultere i sanktioner fra gruppen, hvis man falder ved siden af (se også Slot 2017). Det kan fx være, at en kvinde begynder at arbejde, eller at hendes datter kommer sent hjem alene om aftenen efter fritidsjob. Her kan sanktionerne være, at kvinderne får negative verbale kommentarer i området, bliver udelukket fra fællesskabet eller får kastet ting efter sig af andre beboere.

Familiens frygt for udstødelse fra netværket, hvis kvinden eller børnene ikke indordner sig lokalmiljøets normer, kan også resultere i sanktioner inden for familiens egne rammer. Det er tilfældet, når forældre

egentlig gerne vil give deres børn større frihedsgrader og selvstændighed, men har forbehold for det på grund af netværket. Enten ved helt at afskære børnene fra friere rammer eller at give dem friere rammer under forudsætning af, at det hemmeligholdes for andre i boligområdet (se også Petersen 2022).

SLADDER OG RYGTEDANNELSE

Sladder og rygtedannelse kan også være en social dynamik i lokalmiljøet, hvis beboere ikke indordner sig netværkets forventninger og normer. Kvinderne kan være nervøse for, hvad deres naboer, venner og andre bekendtskaber tænker og siger om dem. Sladder og rygtedannelse kan gøre, at kvinderne – og deres familier – forsøger at give omverdenen et indtryk af, at de lever efter idealerne i en patriarkalsk familieform, selvom de i virkeligheden udlever en større frihed i hjemmet (se også Petersen 2022). Her står fraskilte kvinder i en særlig skrøbelig position, fordi de helt falder uden for en patriarkalsk kønsopfattelse. Derfor kan der være negative holdninger til disse kvinder i lokalmiljøet, som kan resultere i øget pres og begrænsede handlemuligheder for dem selv og deres børn. Det kan bunde i en kollektiv enighed i boligområdet om, at andre kvinder ikke skal tale eller være sammen med de fraskilte kvinder. Eller der kan gå rygter om, at de fraskilte kvinders børn bliver rebelske som deres mødre, så netværket også ser skævt til dem.

HOLDE ØJE MED HINANDEN

Det kan være en udfordring at få større frihedsgrader for kvinderne, hvis netværket i lokalmiljøet konstant har øjne på og en holdning til, hvad de gør. Det kan være, at kvinden, i samråd med familien, gerne vil arbejde, men at hun får kommentarer og spørgsmål fra naboer, andre kvinder og omgangskredsen i lokalmiljøet. "Hvor skal du hen?", "Hvem skal du se?", "Hvorfor er du ude blandt andre fra din familie?" osv. Kritiske spørgsmål, der kan så tvivl hos kvinden i forhold til at arbejde. Eller som gør, at kvinden forsøger at skjule for omgangskredsen, hvad hun laver i hverdagen ved fx at tage alternative ruter hjem.



OMRÅDEBASERET FOREBYGGELSE AF NEGATIV SOCIAL KONTROL

Nu vender vi blikket mod de positive ressourcer, der også kan være i lokalmiljøet, i forhold til at styrke kvindernes modstandskraft over for negativ social kontrol. Det gør vi ved at zoome ind på, hvordan lokale aktører kan bidrage til at forebygge negativ social kontrol blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund i lokalmiljøet. Lokale aktører er her boligsociale indsatser, fremskudte kommunale beskæftigelsesindsatser og civile organisationer.

Det kan give inspiration til, hvordan medarbejdere på jobcentre kan sparre, inddrage og samarbejde med lokale aktører. Det kan fx handle om at bruge aktørernes lokalkendskab til at engagere kvinderne i positive fællesskaber og lokale (beskæftigelses) tilbud såsom praktikpladser og jobcaféer. Her skal jobcentermedarbejdere dog have en rammeaftale til at få kvinderne i forløb hos anden aktør. Herudover kræver det som udgangspunkt samtykke fra kvinden, hvis man skal dele personlige oplysninger og samle relevante medarbejdere, som har kendskab til eller arbejder med kvinden og hendes familie (se SIRI 2022).

Vores erfaringsopsamling har peget os i retning af, at de lokale aktører arbejder med områdebaseret forebyggelse af negativ social kontrol ved at styrke kvindernes *holdninger og viden, fremtoning og adfærd samt relationer til andre*. Ligesom disse områder kan relatere sig til bekymringstegn på negativ social kontrol (se s. 23-27), så kan de samtidig give kvinderne øget modstandskraft, hvis de får støtte til bedre at stå imod pres og begrænsninger udefra – og undgå selv at kontrollere deres børn og andre i lokalmiljøet:



Figur 10 – Bidrag og fokus i områdebaseret forebyggelse af negativ social kontrol



PÅVIRKE KOLLEKTIVETS NORMER

En udbredt tilgang hos de lokale aktører er gruppebaseret arbejde med kvinderne. Her bliver arbejdet sjældent rammesat direkte med negativ social kontrol, men med emner, der optager kvinderne. Det kan være børneopdragelse, identitetsdannelse, seksualitet, arbejdsmarkedet, uddannelsessystemet, ligestilling, rettigheder osv. Gennem aktiviteter som forløb, undervisning og dialogaftner kan kvinderne skabe et rum, hvor de kan ytre sig og udveksle erfaringer, holdninger og synspunkter – og udfordre hinandens normer, forståelser og handlemønstre. Det kan fx handle om fritidsjob for unge. Hvor nogle kvinder er imod og begrænser deres døtre i at have fritidsjob, kan andre kvinder fortælle, at de stoler på deres døtre og ser værdi i, at de lærer at stå på egne ben og blive økonomisk uafhængige. I starten måtte deres døtre ikke selv tage hjem om aftenen, men nu stoler de på dem – og tør godt stå ved det over for andre i boligområdet.

Den gruppebaserede dialog mellem kvinderne kan skærpe deres opmærksomhed på konsekvenserne, hvis de selv kontrollerer deres børn – eller oplever det på egen krop – ligesom de bliver bedre i stand til at støtte andre kvinder i boligområdet, som oplever pres og kontrol fra andre. Kvinderne kan her udvikle en anden forståelse af fordelene ved, at de selv – og deres døtre – er i arbejde. Det kan medvirke til, at

kvinderne begynder at udfordre andre beboeres antagelser og modstand mod arbejde. Fremfor at tale grimt om andre kvinder eller yngre piger, de ser sent ude om aftenen alene, er kvinderne nysgerrige og spørger dem, om de er på vej hjem fra arbejde/fritidsjob. Kvinderne kan hermed i fællesskab begynde at italesætte de positive sider ved beskæftigelse i deres lokalmiljø; at det er godt at tjene sine egne penge og bidrage til familiens økonomi osv.

INDBLIK I SELVSTÆNDIGE LIVSFORMER

I det lokale arbejde med forebyggelse af negativ social i boligområdet er peer-to-peer en udbredt metode. Det er både tilfældet, når lokale aktører laver gruppeindsatser, hvor kvinderne kan spejle sig i andre kvinder, og når medarbejderen bruger sig selv aktivt i relation til kvinderne. Det er der god ræson i, for peer-to-peer kan være en effektiv metode til at skabe holdningsændringer i boligområder med negativ social kontrol (Grundtvig et al. 2020).

Medarbejdere med minoritetsbaggrund kan, ved at trække på egne erfaringer, virke tillidsvækkende for kvinderne – også selvom de arbejder fremskudt og er "kommunedamer". Kvinderne kan identificere sig med medarbejderne på en anden måde, fordi de ligner dem, og kan have erfaringer på egen krop med dilemmaer relateret til selvbestemmelse, frihedsgrader og kønsopfattelser for dem selv og deres børn, som de kan dele ud af i forhold til at leve et selvstændigt (arbejds)liv.

I de gruppebaserede indsatser kan kvinderne spejle sig i andre kvinder, der har positive erfaringer med at være på arbejdsmarkedet, eller som har personlige erfaringer med at stå imod negativ social kontrol. Det kræver dog opmærksomhed på, at peer-støtten selv kan være udfordret psykisk med angst, depression og PTSD på grund af tidligere livserfaringer. I sådanne tilfælde er der behov for at støtte peer-støtten psykisk og socialt som en del af indsatserne (se også Liversage & Mehlsen 2021).

KENDSKAB TIL DET OFFENTLIGE SYSTEM

Civile organisationer og boligsociale indsatser har gode forudsætninger for at være bindeled mellem kvinderne og det offentlige system, fordi de er uvildige og ofte har en tillidsfuld relation til kvinderne. Kvinderne kan opleve, at det offentlige system er svært gennemskueligt, eller at de ikke kan regne med, at myndighederne reagerer ved henvendelse. Ofte mangler de også viden om hjælpeinstanser (se også Danner 2018; Lunar et al. 2021). De lokale aktører kan give kvinderne kendskab til og en forståelse for myndigheder og velfærdsinstitutioner, så det offentlige system bliver genkendeligt for dem. Samtidig giver de kvinderne viden om deres muligheder, samt hvem de skal kontakte, hvis de har behov for hjælp. På den måde kan lokale aktører bidrage til at legitimere kommunen som en, man har tillid til – herunder give kvinderne mod på at inddrage jobcentret, hvis de oplever pres og kontrol som hindring for deres vej i arbejde.

INDFLYDELSE FRA CENTRALE MENINGS- DANNERE

De lokale aktører kan have særskilt fokus på centrale meningsdannere, der er definerende i forhold til herskende normer og værdier i lokalmiljøet. Såsom lokale foreninger, religiøse fællesskaber eller ildsjæle og frivillige. Det kan både være positive lokale kræfter, der er med til at skabe inkluderende og rummelige fællesskaber i boligområdet, ligesom det kan være lokale kræfter, der er dominerende i forhold til at fremme modstand mod kvindernes frihedsgrader og selvstændighed. Uanset meningsdannerens afsæt, så er formålet at gå i dialog med dem og skabe refleksion om, at de kan have positiv indflydelse på holdninger og syn på frihed, selvbestemmelse og ret til at arbejde blandt beboere i området. Det kan fx ske ved, at meningsdannerne sætter fokus på kvinders rettigheder, så beboerne ikke presser hinanden til at være uden for arbejdsmarkedet (se også Rossiter et al. 2018).



STØTTE TIL ADFÆRDSÆNDRINGER OG SAMFUNDSENGAGEMENT

Personligt kendskab til den enkelte kvinde og hendes familiesituation giver lokale aktører gode forudsætninger for at forstå kvindernes opførsel og støtte dem til adfærdssændringer i forældrerollen. Her har de lokale aktører fokus på at forebygge, at kvinderne selv

kontrollerer og begrænser de kommende generationer – så deres børn kan blive aktive samfundsborgere på lige fod med andre.

Det kan være, at kvinderne har en autoritær opdragelse med fysisk afstraffelse af deres børn, eller at de begrænser børnene i at deltage i forenings- og arbejdslivet. Disse kvinder er i mindre grad i stand til at støtte deres børn i, hvad der er passende opførsel, og hvad det vil sige at være en aktiv del af samfundet – hvad enten det er i skolen, fritidslivet eller arbejdslivet. Her kan de lokale aktører – enten i grupper eller individuelt – gå i dialog med kvinderne om, hvordan de kan være gode forbilleder for deres børn og støtte dem i at håndtere konfliktsituationer på mere konstruktive måder. Kvinderne kan på den måde få støtte til, hvordan de kan opdrage deres børn på mere rummelige måder med større frihed og selvbestemmelse for deres børn (se også Mehlsen & Liversage 2019; SIRI 2018a). En anden væsentlig del af arbejdet med kvindernes forælderrolle er også at hjælpe dem med, hvordan de selv kan strukturere hverdagen, så de både kan mestre at være mor, stå for hjem og børn og samtidig være i beskæftigelse.





BLIVE DEL AF POSITIVE FÆLLESSKABER

For bedre at stå imod pres udefra er det afgørende, at kvinderne har adgang til og indgår i positive fællesskaber med andre, hvad enten det er i lokale indsatser, tilbud, gruppeforløb, undervisning, netværksgrupper eller lokale foreninger i boligområdet.

For en del af kvinderne, særlig dem der lever en isoleret tilværelse, er en væsentlig opgave for lokale aktører derfor at henvise og støtte kvinderne i at blive en del af positive sociale fællesskaber i lokalmiljøet. Her har de lokale aktører et skærpet fokus på at støtte kvinderne i at deltage og interagere med andre på rummelige – og demokratiske – måder (Røde Kors 2022). Mødet med andre og nye fællesskaber kan være startskuddet til at reflektere kritisk over egne værdier og normer – og give kvinderne en bredere indsigt i deres handle- og deltagelsesmuligheder i samfundet. Og det kan give dem lyst til og mod på i højere grad at deltage i samfundslivet og på arbejdsmarkedet. Det bakker litteraturen op om: Styrkede sociale, demokratiske og kritiske kompetencer via positive sociale fællesskaber kan øge kvinderne modstandskraft og selvstændighed (se fx Galal & Liebmann 2020; Lunar et al. 2021; Rambøll 2017).

I arbejdet med at engagere kvinderne i lokale fællesskaber har de lokale aktører den force, at de kan tage afsæt i deres kendskab til kvindens eksisterende sociale netværk eller mangel på samme, ligesom de har et bredt indblik i lokalområdets sociale ressourcer, foreninger, grupper og netværk, som de kan trække på og brobygge til.

KONTAKT TIL OMVERDENEN OG UDVIDET NETVÆRK

De lokale aktører bruger også boligområdet til at lave målrettet opsøgende arbejde. Særligt i forhold til kvinder, der lever en isoleret tilværelse i hjemmet og ellers kan være svære at etablere kontakt til (se også Rambøll 2019). Det handler bl.a. om ægtefælleforsørgede kvinder, der ofte kan gå under radaren, fordi de ikke har kontinuerlig kontakt med kommunen (Mygind et al. 2016). Aktørernes opsøgende arbejde kan ske ved at gå rundt på gader og stræder i boligområdet og snakke med kvinderne. Eller de kan møde kvinderne i forbindelse med mere ufarlige aktiviteter, såsom børneaktiviteter, sundhedstilbud eller sprogcaféer, hvor kvinderne typisk må og kan komme alene. Her kan de lære hinanden at kende, og kvinderne kan få information om, hvad de kan deltage i – både af sociale og beskæftigelsesrettede aktiviteter. Hvis kvinderne er utrygge ved at tage hen til nye aktiviteter eller tilbud på egen hånd, så har de lokale aktører fokus på at ledsage og støtte dem i starten.

FREMSKUDTE BESKÆFTIGELSESINDSATSER

Kommunen kan have fremskudte beskæftigelsesindsatser i udsatte boligområder, der arbejder med bl.a. kvinder med etnisk minoritetsbaggrund herunder ægtefælleforsørgede. De fremskudte medarbejders fysiske placering i kvindernes lokalmiljø fremmer relationsopbygning og gør medarbejderne mere tilgængelige i hverdagen (se også Braagaard & Sichlau 2019). Det giver fremskudte medarbejdere gode forudsætninger for at opnå viden om og afdække, hvorvidt og hvordan negativ social kontrol er en barriere for kvindernes vej i arbejde som supplement til jobcentrets arbejde med målgruppen (Følner & Kristensen 2020).

BOLIGSOCIALE INDSATSER

Boligsociale indsatser har den force, at de ofte har et mangefacetteret kendskab beboerne, tillidsfulde bånd og arbejder med dem i sociale sammenhænge, hvor beboerne er på hjemmebane og i trygge rammer. Boligsociale medarbejdere er lokalt tilstede i kvindernes hverdagsliv og er ikke en myndighedsperson. Det giver dem bred indsigt i kvindernes situation samt kendskab til deres familier, naboer og omgangskreds i lokalmiljøet. Boligsociale medarbejdere har på den måde andre observationer og viden at trække på om kvinderne i forhold til at afdække og forstå de problematikker og sociale dynamikker, der kan medvirke til negativ social kontrol (se også Lunar et al. 2021; SIRI 2019a).

CIVILE ORGANISATIONER

Civile organisationer, der arbejder lokalt i udsatte boligområder, kan bedre skabe en uformel dialog og få kvinder til at åbne op og tale om deres situation. Det kan handle om flere emner relateret til negativ social kontrol såsom ligestilling, vold, seksualitet, kønsopfattelser, hjælpeinstanser, rettigheder osv.

Civile organisationer skal dog i første omgang have interesse i at arbejde forebyggende og se det som en opgave, de gerne vil bidrage til. I civile organisationer og lokale foreninger kan det være frivillige kvinder (og mænd), der selv er fra lokalmiljøet, som agerer forbilleder og deler ud af deres erfaringer med negativ social kontrol. Her er veldokumenterede og bredt afprøvede civile indsatser Bydelsmødre (se Christensen et al. 2010; Økonomer Uden Grænser 2016) og Baba (se Breau et al. 2017; Christensen & Mehlsen 2021). Det forudsætter, at de frivillige er opkvalificerede til at arbejde med og skabe dialog om negativ social kontrol – særligt hvis de selv udøver kontrol overfor andre (COWI 2020).

CENTRALE AKTØRER I LOKALMILJØET

I den områdebaserede forebyggelse af negativ social kontrol har disse lokale aktører særligt potentiale til og forudsætninger for:

- at arbejde med at de sociale dynamikker i boligområderne, der skaber pres og kontrol af kvinderne.
- at aktivere lokalmiljøets positive sider, som kan give kvinderne øget modstandskraft mod kontrol.

VÆRKTØJER TIL AT AFDÆKKE KVINDENS SITUATION OG HANDLEMULIGHEDER

Når man skal afdække kvindens situation i forhold til negativ social kontrol, er en systematisk tilgang essentiel. De følgende samtaleværktøjer tilbyder netop systematiske indgangsvinkler, som kan give både dig som medarbejder og kvinden selv et overblik over hendes situation og handlemuligheder.

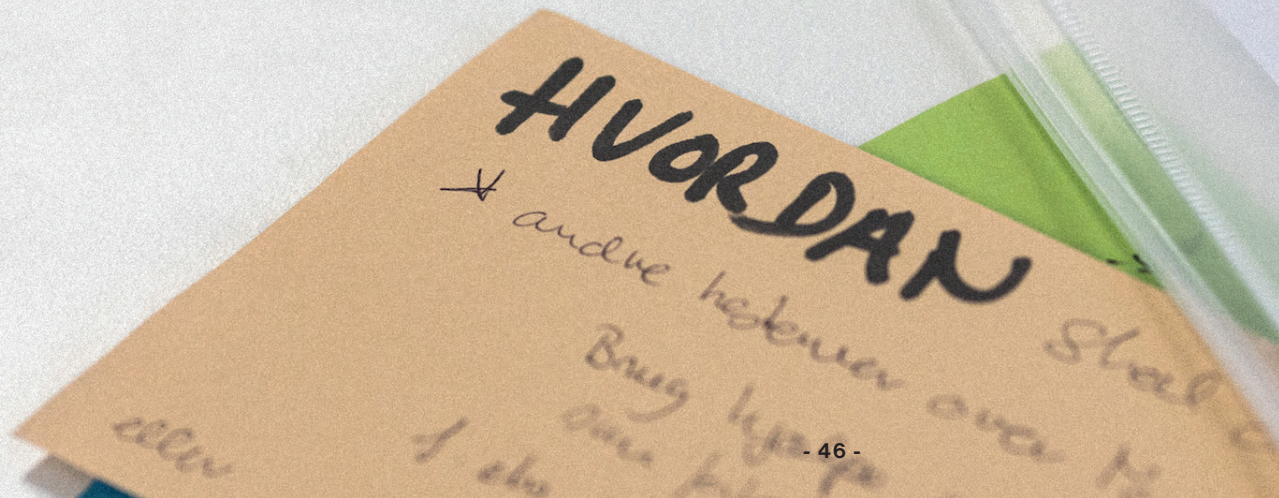
Værktøjerne har fokus på forskellige aspekter i henhold til *målgruppen af kvinder, type af kontrol, udøver og kvindernes lokalmiljø*. Værktøjerne kan du bruge hver for sig, eller du kan koble dem sammen. Nogle af værktøjerne er illustrerede, og du kan derfor printe dem til brug i samtalen med kvinden.

KOM GODT I GANG MED VÆRKTØJERNE



For nogle medarbejdere er det svært at komme i gang med at bruge værktøjer, fordi det kan virke kunstigt eller forceret. Mange oplever dog, at værktøjerne åbner op for emner, som ellers ikke var kommet frem gennem deres almindelige fremgangsmåde. Som forberedelse kan det være en hjælp at afprøve relevante værktøjer sammen med en kollega eller en ressourceperson og bagefter sparre om, hvordan de fungerer.

Som medarbejder kan man sørge for at introducere værktøjet til kvinden før brug, så det ikke virker fremmed. Hvis man fx vil benytte værktøjet 'Min nutid og fremtid', kan en introduktion lyde: "Jeg vil gerne høre, hvordan du har det. Jeg tænkte, vi skulle prøve noget nyt, når vi snakker. Jeg har den her cirkel med forskellige emner. Er det ok? Skal vi prøve det?"



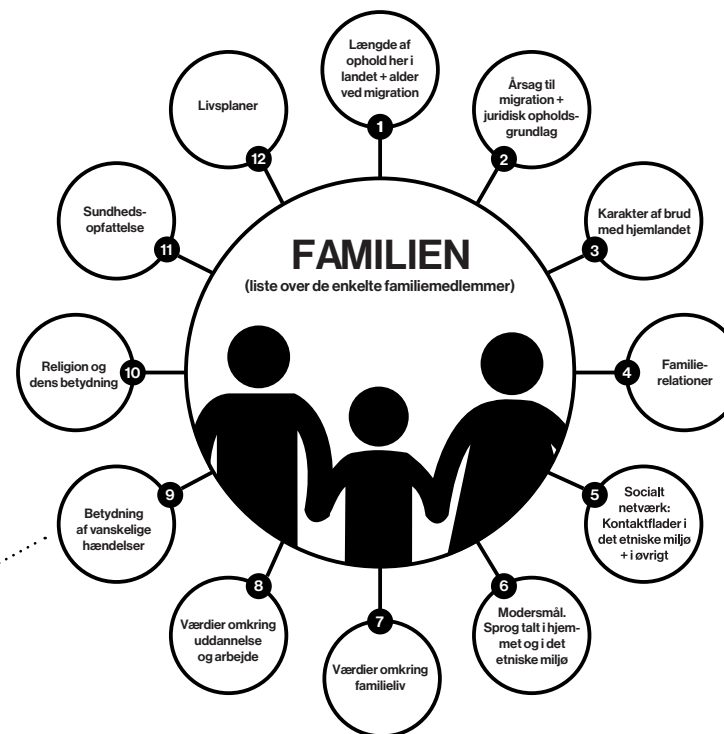
HELHEDSBLIK PÅ KVINDENS SITUATION

Disse værktøjer er udviklet til at få et bredt og helhedsorienteret indblik i kvindens situation – og er relevante i forhold til afdækning af både *målgruppen af kvinder, type af kontrol, udøver og lokalmiljø*.

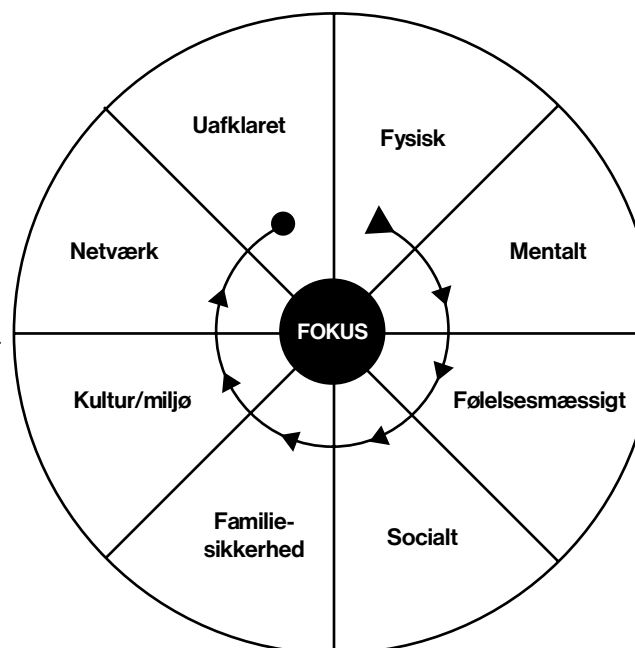
KULTURAGRAMMET er en guide med vigtige emner, når du arbejder med borgere med etnisk minoritetsbaggrund. Det er komplekst at få et fyldestgørende billede af kvindens livssituation, men Kulturagrammet kan fungere som en huskeliste, så du får en dækkende forståelse og undgår at drage forhastede konklusioner.

Læs mere her: Etnisk Konsulentteam (2010) og SIRI (2018b)

FOKUSCIRKLEN er en mere forsimplet huskeliste, som du kan bruge til at tale med kvinden om hendes ressourcer og udfordringer. Sammen bevæger I jer med urets retning gennem emnerne fra hendes indre til ydre ressourcer og skriver stikord undervejs. Læs mere her: SIRI (2018b)

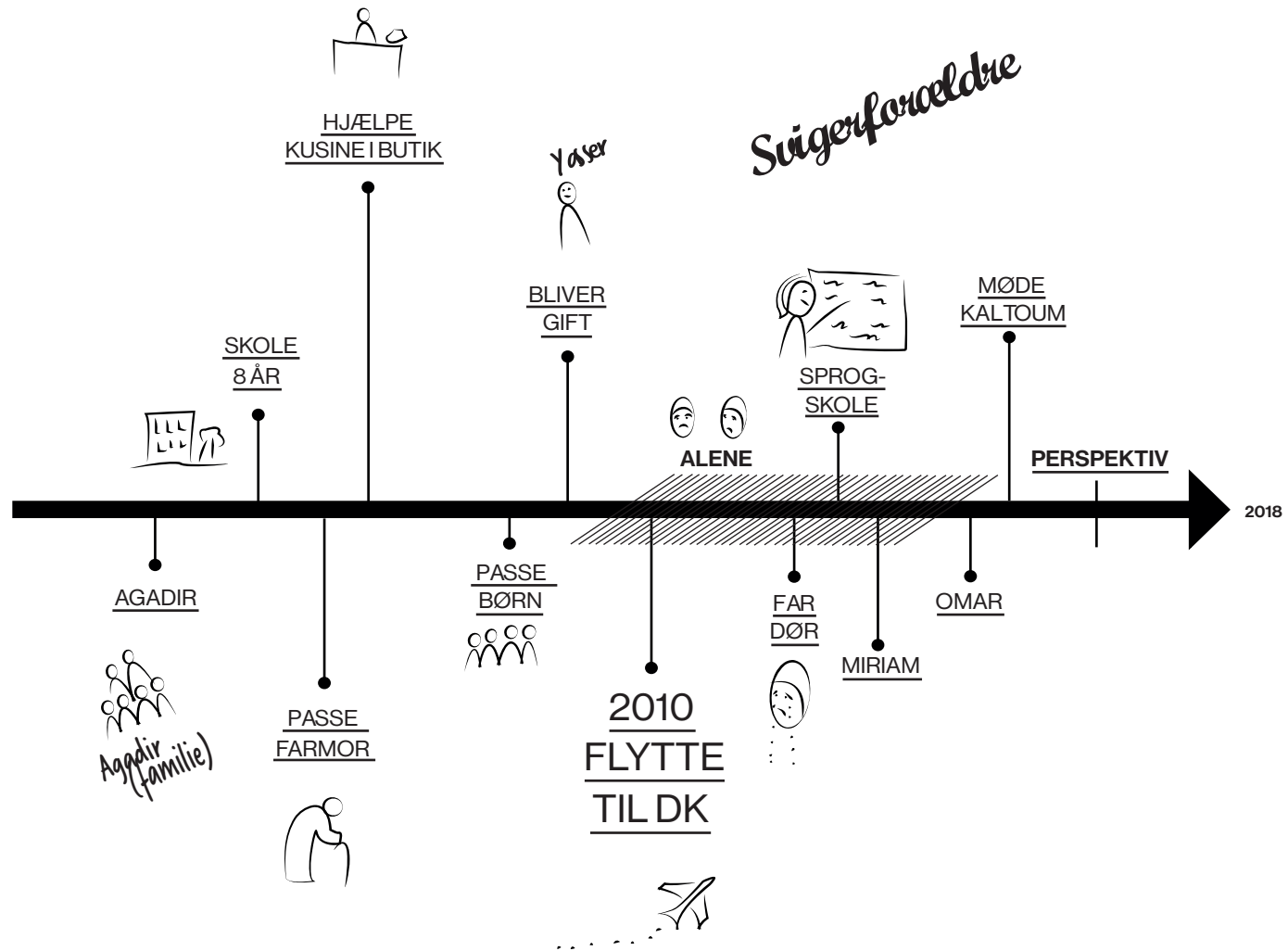


Kilde: SIRI (2018b)



Kilde: SIRI (2018b)

TIDSLINJEN er en måde at mappe kvindens erfaringer, oplevelser og nuværende kontekst – og samtidig få et tidsligt perspektiv. Her inviterer du kvinden til at fortælle om sig selv; om hendes baggrund, betydningsfulde personer og begivenheder. Undervejs tegner og skriver I hendes fortælling ind på en tidslinje. Har hun haft et liv præget af kaos, barrierer og frihedsbegrænsninger? Eller er der tale om en kvinde, der ikke viser bekymringstegn på negativ social kontrol? Læs mere her: Braagaard & Sichlau (2019).

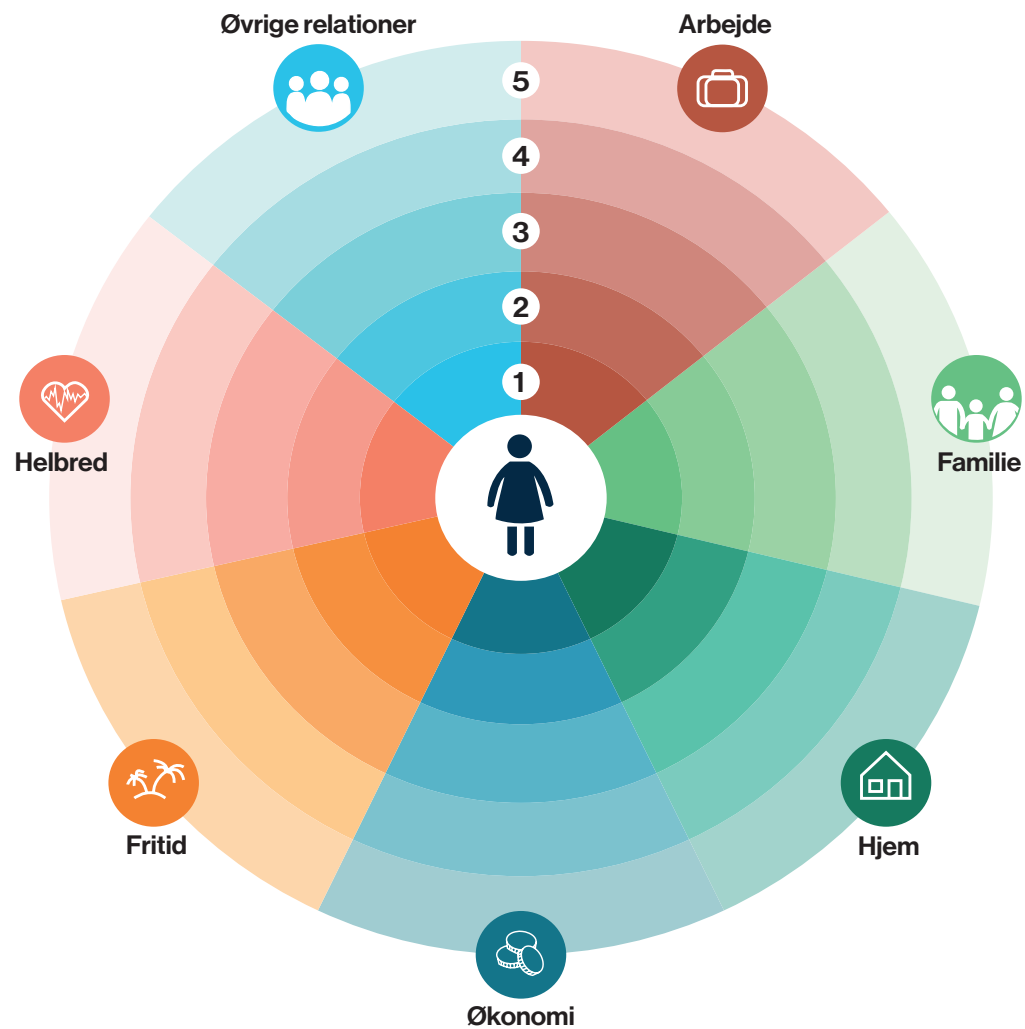


Kilde: Braagaard & Sichlau (2019)

BLIK PÅ KVINDENS HANDLEMULIGHEDER

Dette værktøj er relevant i forhold til afdækning af målgruppen af kvinder og type af kontrol.

MIN NUTID OG FREMTID giver et billede af, hvordan kvinden ser sine handlemuligheder i relation til forskellige emner, hvor hun kan være berørt af negativ social kontrol – heriblandt helbred, familie og økonomi. For hvert emne vurderer kvinden sine handlemuligheder på en skala. Redskabet inkluderer desuden spørgsmål, du kan bruge til at spørge ind med. Fx: "I familier er det forskelligt, hvem der betaler regninger, har adgang til netbank osv. På en skala fra 1 til 5, hvor 1 er: Jeg har selv adgang til det hele, og 5 er: Jeg har ingen adgang/andre har adgang; hvor vil du så placere dig?"
Læs mere her: SIRI (2022).



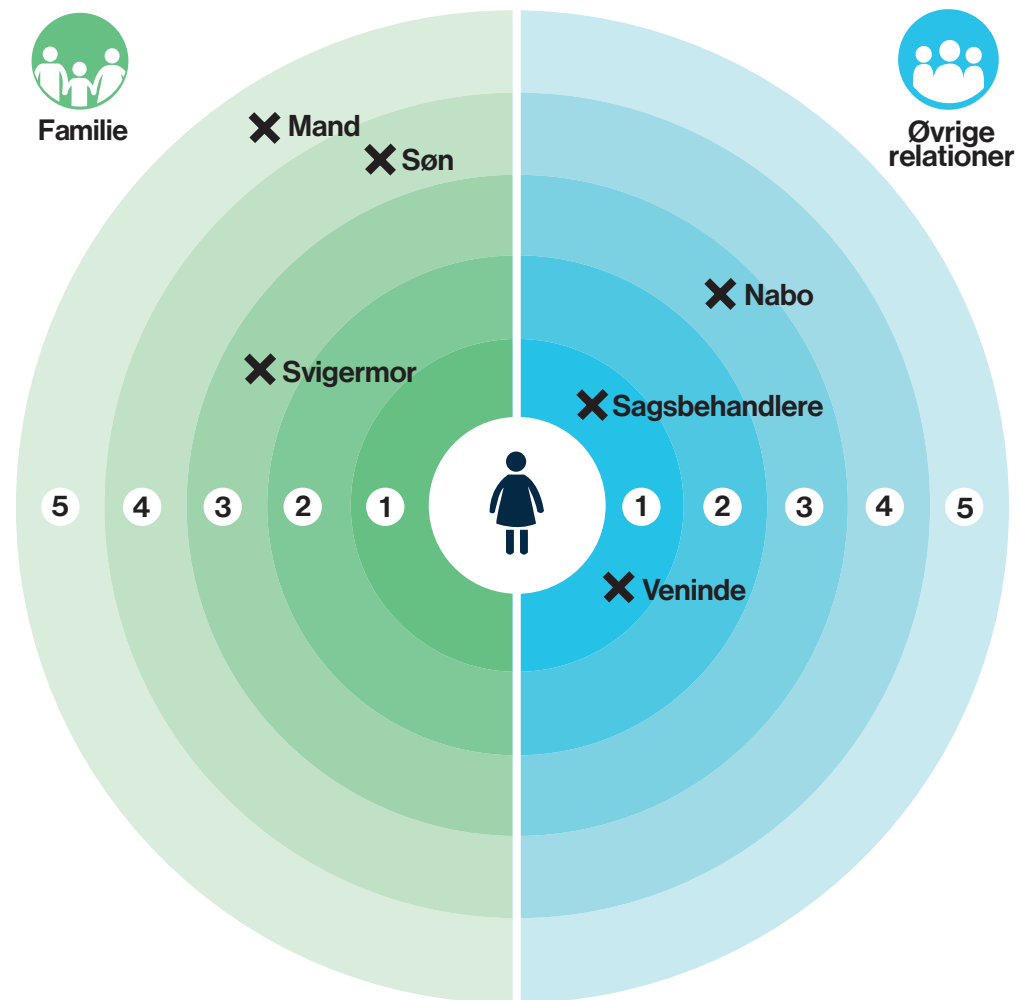
Kilde: SIRI (2022)

OVERBLIK OVER KVINDENS SOCIALE RELATIONER

Følgende værktøjer er relevante i forhold til afdækning af *udøver og lokalmiljø*.

Ud fra værktøjerne kan du tale med kvinden om hendes sociale relationer og om, hvorvidt de modarbejder eller støtter hende i at komme i arbejde. Værktøjerne kan også åbne op for en samtale om, hvorvidt kvinden føler sig socialt isoleret og har brug for støtte til at bryde med det.

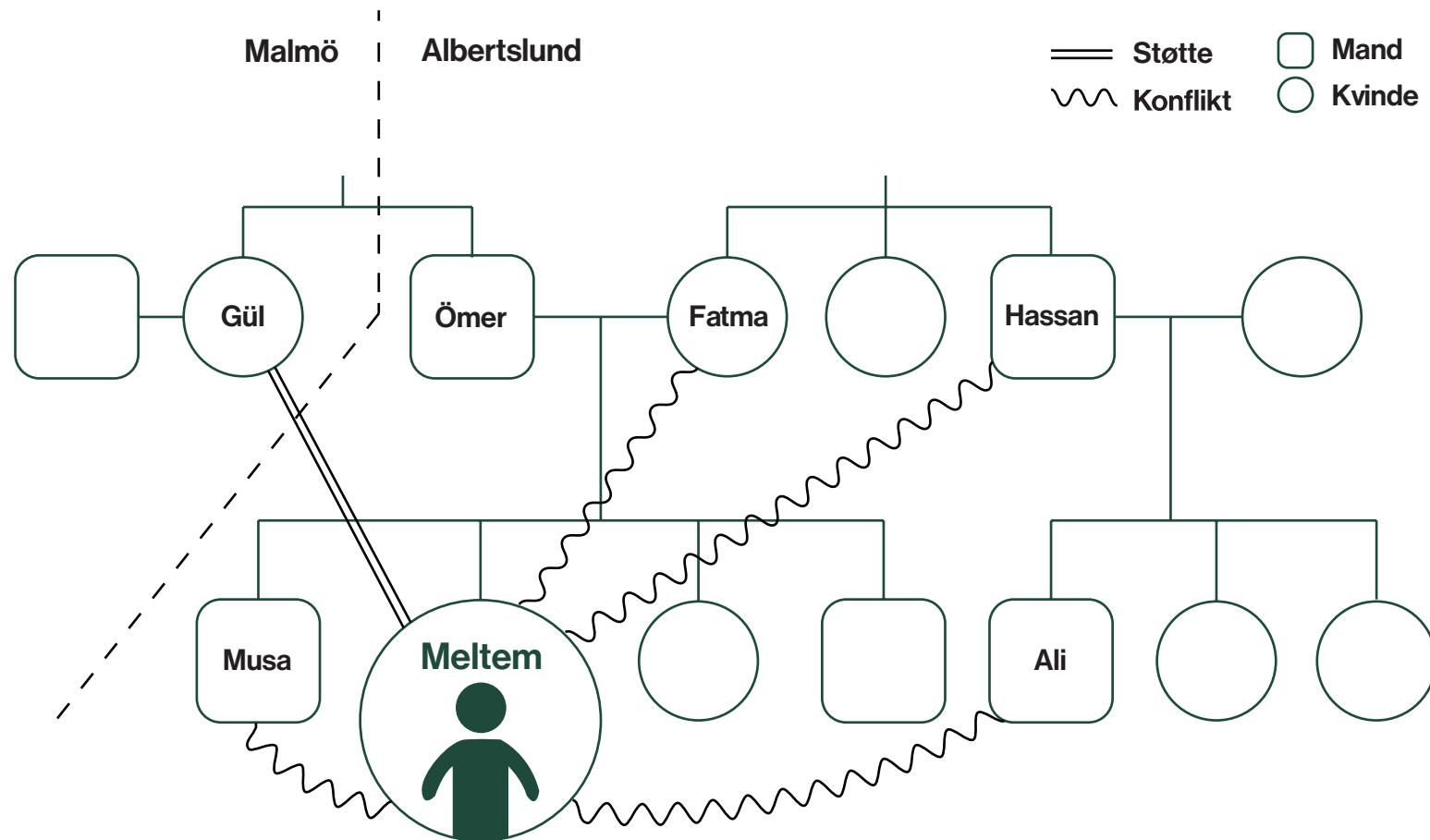
NETVÆRKS KORTET skaber overblik over kvindens netværk og synliggør hendes sociale ressourcer eller mangel på samme. Værktøjet giver desuden forslag til uddybende spørgsmål, som kan tydeliggøre handlemuligheder for kvinden. Fx: "Er der personer i din familie, som kan hjælpe dig, hvis du skal arbejde, fx med at hente børn, lave mad osv. Hvem er det ud fra oversigten her?"
Læs mere her: SIRI (2022).



Kilde: SIRI (2022)

GENOGRAMMET fokuserer på kvindens familie. Konkret tegner I kvindens stamtræ med familiemedlemmer og taler om hendes relation til dem. Fx: Hvor bor de? Hvor ofte ser I hinanden? Er det en tryk eller konfliktfyldt relation? Genogrammet kan belyse det kollektive aspekt af negativ social kontrol, og du kan bruge det både til at lokalisere sociale ressourcer omkring kvinden og vurdere sikkerhedsrisici i relationerne.

Læs mere her: SIRI (2018b).



Kilde: SIRI (2018b)

OVERBLIK OVER RISIKONIVEAU



Disse værktøjer er udviklet til at vurdere risikoniveauet – og er derfor relevante i forhold til afdækning af *type af kontrol*. Er kvinden udsat for sikkerheds-truende kontrol, som kræver akut handling?

BEKYMRINGSBAROMETERET er designet til at danne et overblik over, hvor akut en situation er. Det er inddelt i grøn, gul og rød fase, som definerer, hvilke handlinger kommunen bør igangsætte. Læs mere her: SIRI (2018b).

SIGNS OF SAFETY er en arbejdstilgang, der er organiseret om tre centrale spørgsmål: Hvad bekymrer? Hvad fungerer/hvilke ressourcer er der? Hvad skal der ske? Spørgsmålene gør samtalen konkret og er med til at skabe fælles refleksion og fokus mellem kvinden og medarbejderen. Balancen mellem bekymringer og ressourcer kan give dig mulighed for at vurdere bekymringsgraden i sagen. Læs mere her: SIRI (2018b).

PATRIARK er et risikovurderingsværktøj, der primært bliver anvendt af personer, som har gennemgået certificering, fx politiet, VISO, de regionale sikkerhedskonsulenter og Etnisk Konsulent Team. Nogle kommuner har yderligere certificeret specifikke ressourcepersoner. Kontakt dem for at få



Kilde: SIRI (2018b)

udarbejdet en risikovurdering. Som medarbejder kan du stadig bruge PATRIARKs fem trin som ramme for måden, du spørger ind til kvinden på. Læs mere her: SIRI (2018b).

DEL 2

HANDLEVEJE:

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

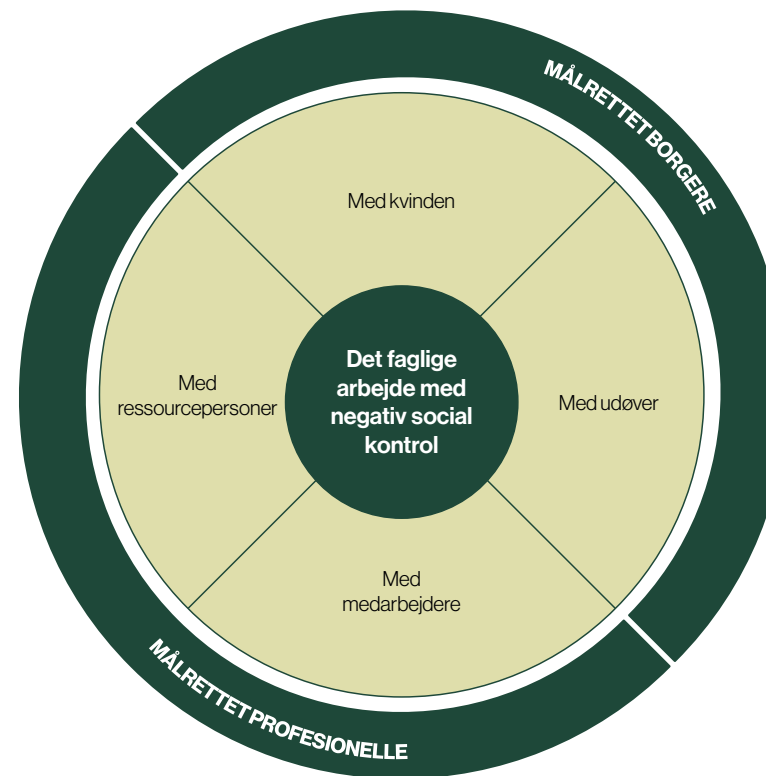
Hvordan kan du som medarbejder konkret arbejde med at forebygge negativ social kontrol, når du er bekymret for eller finder ud af, at en kvinde er udsat for kontrol som barriere for beskæftigelse? Hvilke fokusområder er relevante at arbejde med, og hvilke handleveje kan du tage i brug? Det kan du læse 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 selvtilid 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 undtagelses-spørgsmål, hvis kvindens fortælling har fokus på problemer. Undtagelsesspørgsmål 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).



ARBEJDSSITUATION 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 hensynsafvejning 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: **NETVÆRKSMØDE 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.

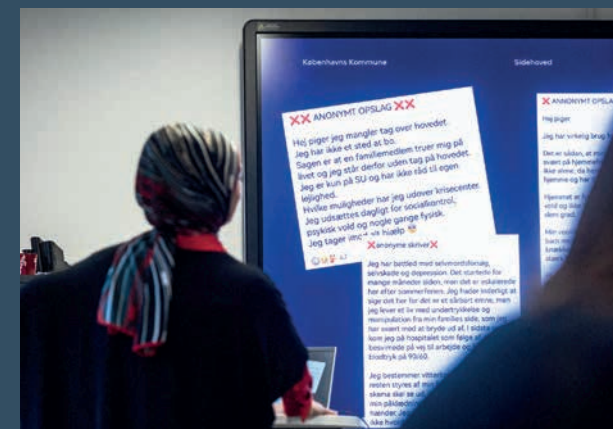
Fatima stemmer i. Det pres, der kan komme fra borgernes omgangskreds, skal bestemt ikke underkendes. Ægtefællen kan blive presset af sit netværk til at kontrollere sin kone. Det kan være netværket i lokalmiljøet og i hans hjemland. Det er næsten de sværeste sager, for så er udøver i en dobbeltposition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

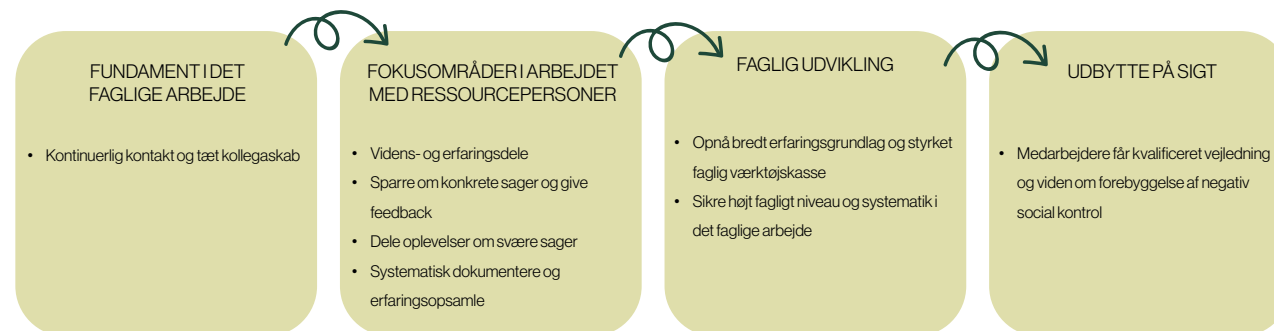
FUNDAMENT: KONTINUERLIG KONTAKT OG TÆT KOLLEGASKAB

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 refleksivt 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.



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.

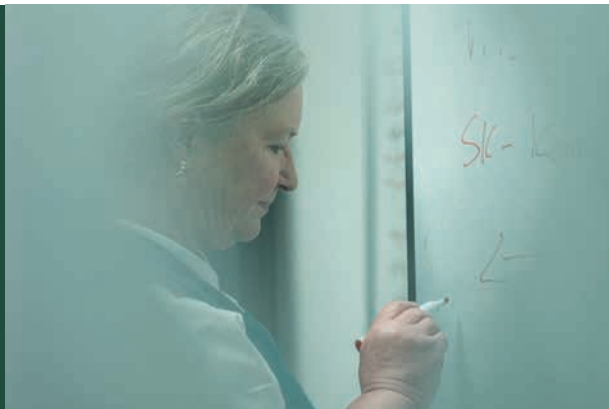
De følgende kommunale eksempler henvender sig til beslutningstagere og andre medarbejdere, som ønsker indblik i, hvordan ressourcepersoner og tværgående samarbejde om negativ social kontrol konkret kan tage form. Det sker på forskellig vis i relation til beskæftigelsesindsatsen samt med inddragelse af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

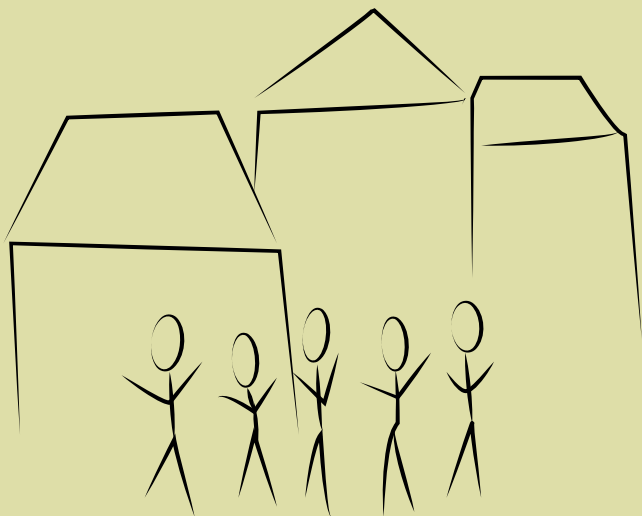
Fra 2023 er det lovpligtigt for kommuner at have beredskabsplaner til forebyggelse af negativ social kontrol og æresrelaterede konflikter på børne- og ungeområdet. Samtidig har flere kommuner valgt at lave beredskabsplaner, der også dækker voksenområdet. Det bidrager til, at kommunale medarbejdere og 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.

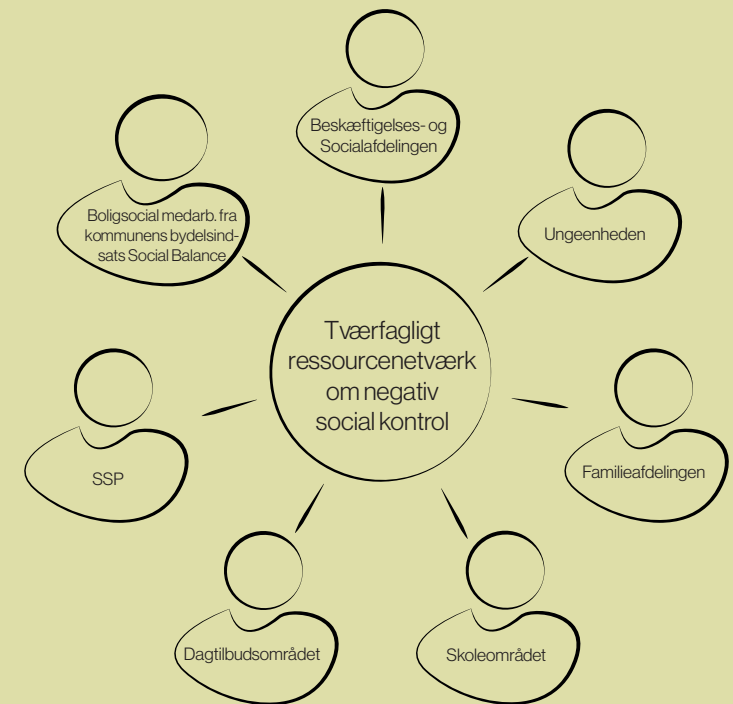
FLERE PERSPEKTIVER PÅ FOREBYGGELSE

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

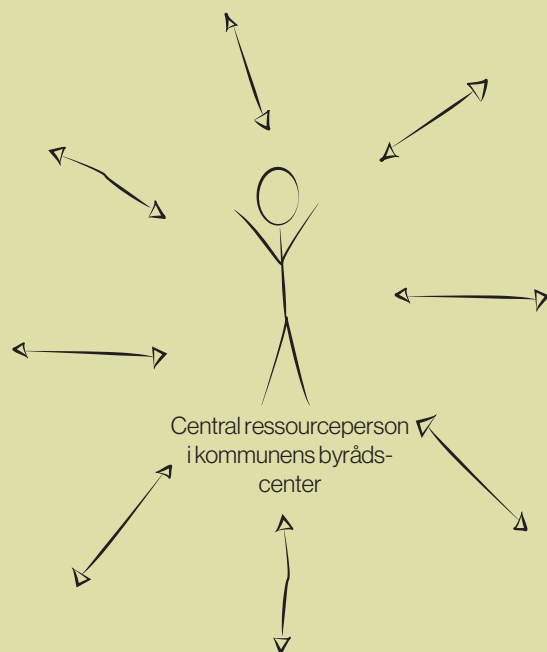
Samtidig har ressourcenetværket fokus på, hvordan man fra kommunal side kan samarbejde med lokale aktører og netværk i de boligområder, hvor borgerne bor, såsom fædregrupper, bydelsmødre, boligfunktionærer, trossamfund og praktiserende læger. Her har den kommunalt ansatte boligsociale medarbejder i ressourcenetværket 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.



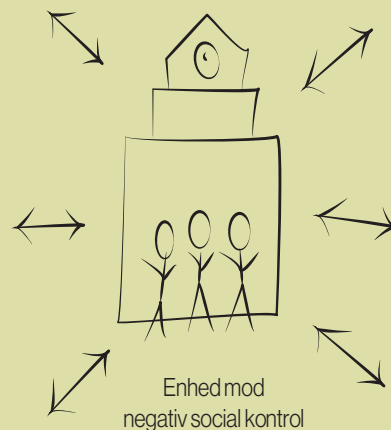
ODENSE KOMMUNE: **STRATEGISK RESSOURCEENHED: ENHED MOD NEGATIV SOCIAL KONTROL**

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 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

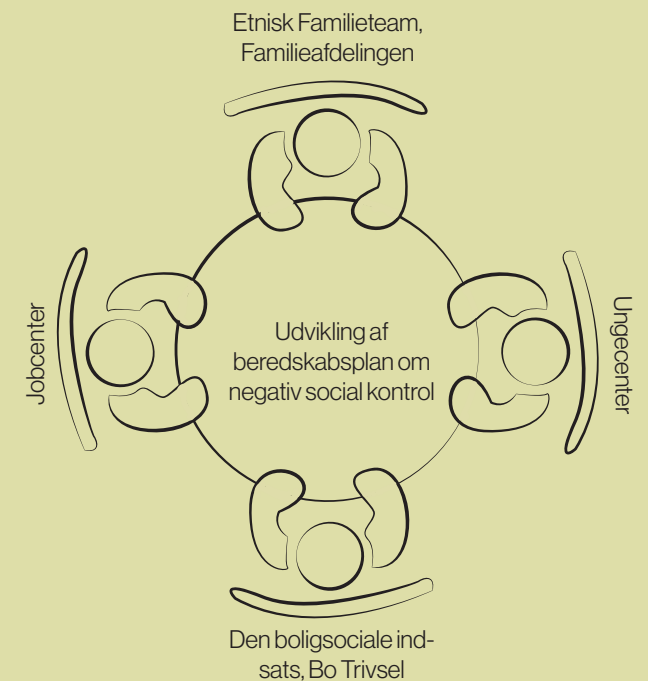
I jobcentrets fremskudte beskæftigelsesindsats har de særskilt fokus på negativ social kontrol. Og her spiller den boligsociale indsats en central rolle

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.



OPSLAG OVER RÅDGIVNINGSTILBUD OG HJÆLPEAKTØRER

Her er et overblik over nationale rådgivningstilbud og hjælpeaktører, som du som medarbejder dels kan henvise borgere til, dels selv kan henvende dig til for faglig sparring. Herudover vil der typisk være lokale hjælpe- og rådgivningsinstanser i den enkelte by og lokalområde, som du kan gøre brug af i arbejdet med negativ social kontrol.

Tilbuddene og aktørerne er inddelt i fire afsnit ud fra, hvem de primært retter sig mod – og kontaktoplysninger på dem er hentet primo 2023:

1. Målrettet faglig sparring til medarbejdere
2. Relevante for både medarbejdere og borgere
3. Primært målrettet borgere udsat for negativ social kontrol
4. Målrettet voldsudøvere

1. RELEVANTE FOR MEDARBEJDERE ANKESTYRELSEN

Ankestyrelsen giver vejledning til kommuner på social- og beskæftigelsesområdet. Ankestyrelsen har bl.a. undersøgt og udgivet en publikation om god praksis i sager om negativ social kontrol.

Se link: <https://ast.dk/til-myndigheder>

ETNISK KONSULENTTEAM

Etnisk Konsulentteam tilbyder konsulentbistand til medarbejdere i form af sparring, rådgivning, trusselsvurdering, mægling og undervisning i sager om negativ social kontrol og æresrelaterede problemstillinger.

Se link: <https://etniskkonsulentteam.kk.dk/>

STYRELSEN FOR INTERNATIONAL REKRUTTERING OG INTEGRATION (SIRI)

Kommuner i hele landet kan få kompetenceudvikling af SIRI, som bl.a. afholder kurser, workshops og webinarer om negativ social kontrol og æresrelaterede konflikter samt står for faglige netværk og vidensdeling for medarbejdere og forskere på feltet. De yder desuden telefonisk rådgivning og besøg af rejsehold.

Se link: <https://siri.dk/integration/aeresrelaterede-konflikter-og-negativ-social-kontrol/>

DEN NATIONALE VIDENS- OG SPECIALRÅDGIVNINGSORGANISATION (VISO)

VISO yder gratis rådgivning og udredning om æresrelaterede konflikter til medarbejdere, når en borger er udsat for en æresrelateret konflikt. De tilbyder også gruppeforløb til medarbejdere, der ønsker

opkvalificering i forhold til lokale udfordringer med fx negativ social kontrol.

Se link: <https://sbst.dk/viso>

2. RELEVANTE FOR MEDARBEJDERE OG BORGERE

APPEN MÆRK (MOD ÆRESRELATEREDE KONFLIKTER)

Appen MÆRK giver oplysninger om æresrelaterede konflikter. Den henvender sig til både unge og medarbejdere, der møder de unge og deres familier. MÆRK indeholder informationer om æresrelaterede konflikter, herunder rettigheder, handlemuligheder samt støtte- og vejledningmuligheder.

MÆRK kan hentes i App Store og Google Play.

DANSK FLYGTNINGEHJÆLP (DRC) INTEGRATION

DRC Integration tilbyder effektive og dokumenterede integrationsløsninger til flygtninge og etniske minoriteter i Danmark. Herudover udbyder de kurser og materiale om bl.a. negativ social kontrol, ligesom de har udviklet kampagnen Ret til Ligestilling i samarbejde med Als Research.

Se link: <https://integration.drc.ngo/>

DANSK STALKING CENTER

Dansk Stalking Center tilbyder samtaleforløb med telefonisk rådgivning eller fysisk fremmøde – både til borgere, der selv stalker, og til borgere, der bliver stalket af andre. De tilbyder også faglig sparring til medarbejdere.

Se link: <https://danskstalkingcenter.dk/>

LANDSORGANISATIONEN AF KVINDECENTRE (LOKK)

Lev Uden Vold har en døgnåben national hotline, som er et tilbud til både medarbejdere og borgere, der har brug for hjælp i sager med voldsudsatte kvinder og børn. De kan hjælpe med at finde et relevant krisecenter, men herudover er det også altid muligt at ringe til et specifikt kvindekrisecenter for råd og vejledning.

Se link: <https://www.lokk.dk/>

POLITIET

I alle landets politikredse er der en ressourceperson for æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol.

Se link: <https://politi.dk/om-politiet/kontakt-politiet>

RED CENTER MOD ÆRESRELATEREDE KONFLIKTER

RED Center dækker over dels RED Rådgivning, RED Safehouse og RED+:

RED Rådgivning (tidligere Etnisk Ung) holder oplæg, workshops og undervisningsforløb om negativ social kontrol og æresrelaterede konflikter som en del af deres outreach-indsats i boligområder, på uddannelsesinstitutioner, i foreninger m.v. Herudover yder de rådgivning og faglig sparring om æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol til unge, forældre og medarbejdere.

RED Safehouse (Rehabiliteringscenter for unge med etnisk minoritetsbaggrund i Danmark) giver længerevarende ophold, beskyttelse og behandling til enlige unge og par uden børn, der er truet af tvangsægteskaber og/eller æresrelateret vold. De har desuden en hotline, man kan ringe til hele døgnet.

Se link: <https://red-center.dk/om-red-center/>

RED+ er et rådgivnings- og krisecentertilbud til minoritetsetniske LGBT+-personer, der oplever negativ social kontrol. Krisecentret er for alle køn i aldersgruppen 16-30 år og tager imod beboere fra hele landet.

Se link: <https://red-center.dk/redplus/>

SABA AH

Foreningen Sabaah tilbyder gratis rådgivning hver torsdag målrettet personer med etnisk minoritetsbaggrund, som har LGBT+-status. De har derudover et landsdækkende undervisningsprojekt,

Outreach, hvor de tilbyder oplæg til bl.a. socialfaglige medarbejdere.

Se link: <https://sabaah.dk/>

SIKKERHEDSKONSULENTERNE

SIRI har etableret et nationalt team af sikkerhedskonsulenter, der yder sparring og rådgivning til både medarbejdere og borgere om negativ social kontrol og æresrelaterede konflikter. De er forankret i alle regioner. Find kontaktoplysninger til din lokale sikkerhedskonsulent via linket.

Se link: <https://siri.dk/integration/aeresrelaterede-konflikter-og-negativ-social-kontrol/sikkerhedskonsulenterne/>

UDLÆNDINGESTYRELSENS HOTLINE FOR NEGATIV SOCIAL KONTROL

Udlændingestyrelsen har en hotline, som bl.a. kan svare på spørgsmål vedrørende regler om opholdstilladelser og handlemuligheder i forbindelse med ufrivillige genopdragelsesrejser eller skilsmisser for familiesammenførte.

Se link: www.nyidanmark.dk/da/Kontakt-os/Kontakt-Udlændingestyrelsen/Udlændingestyrelsens-hotline

3. RELEVANTE FOR BORGERE UDSAT FOR NEGATIV SOCIAL KONTROL

BORGERRETSHJÆLPEN

Borgerretshjælpen tilbyder gratis retshjælp, bisidere til møder med det offentlige og har en særlig indsats for inklusion af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund. De holder bl.a. workshops om juridiske og samfundsmæssige forhold.

Se link: <https://borgerretshjaelpen.dk/Forside>

DANNER – SIG DET TIL NOGEN

'Sig det til nogen' er et rådgivnings- og behandlings-tilbud til voldsudsatte kvinder og deres pårørende. De har også et særligt spor målrettet æresrelateret vold og negativ social kontrol. Et forløb kan indebære fagspecialiseret rådgivning, psykologbehandling og/eller gruppeforløb.

Se link: <https://danner.dk/sig-det-til-nogen->

EXITCIRKLEN – VEJE UD AF PSYKISK VOLD

NGO'en Exitcirklen tilbyder samtalegrupper og mentorforløb for personer, der er udsat for psykisk vold og negativ social kontrol.

Se link: <https://exitcirklen.dk/>

LULUTALK

Lulutalk er en online platform, hvor voldsudsatte kvinder kan skabe netværk uden at forlade hjemmet. Ved at oprette en bruger kan man chatte med andre voldsramte kvinder og få adgang til webinarer, podcasts og minikurser med fokus på vold.

Se link: <https://lulutalk.dk/>

SANKT LUKAS STIFTELSENS SPECIALKRISE-CENTER

Specialkrisecentret er for voldsudsatte og sikkerhedstruede kvinder med etnisk minoritetsbaggrund. Centret tilbyder midlertidigt ophold samt efterværn i form af telefonisk rådgivning.

Se link: <https://sanktlukas.dk/krisecenter/>

SAFEBASE

Safebase er et opholdssted for unge. Generelt kan borgere, der oplever at være underlagt negativ social kontrol eller æresrelaterede konflikter, kontakte Safebase for råd og vejledning.

Se link: <https://www.safebase.dk/>

RØDE KORS KVINDENETVÆRK, QNET

Qnet er et tilbud for kvinder, som har været udsat for vold i nære relationer, hvor frivillige kvinder giver hjælp til selvhjælp.

Se link: <https://www.rodekors.dk/vores-arbejde/socialt-arbejde/brug-hjaelp/qnet>

PROJEKT Q-VÆRK

Projekt Q-værk tilbyder rådgivning, samtaleterapi og netværksaktiviteter til voldsudsatte kvinder. Q-værk holder til i København, men driver også den online platform Lulutalk.

Se link: <https://www.qvaerk.dk/>

4. RELEVANTE FOR VOLDSUD-ØVENDE BORGERE

DIALOG MOD VOLD

Dialog mod Vold under Askovfonden tilbyder psykologbehandling til personer, der udøver vold i en nær relation og til vedkommendes partner og børn i både København, Odense og Aarhus.

Se link: <https://dialogmodvold.dk/>

SLIP VOLDEN – LEV UDEN VOLD

Kontakt Lev Uden Volds døgnåbne nationale hotline for viden om tilbud til personer, der udøver vold. Såsom deres telefoniske rådgivningstilbud 'Slip volden'.

Se link: <https://levudenvold.dk/hjaelp-og-radgivning/slip-volden/>

LITTERATUR

Ali, S. M., Hansen, C. L., Tønder, A. & Graae, L. E. (2019). Somaliske kvinders fortællinger om arbejde og ledighed. 1. udgave, 1. oplag. København: Væksthusets Forskningscenter.

Ankestyrelsen (2019). God praksis i æresrelaterede sager. Inspirationskatalog til kommunerne. Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Ankestyrelsen (2022). Kommuners oplevelser med samarbejdspartnere i sager om æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol – August 2022. Ankestyrelsen.

Arendt, J. N. & Schultz-Nielsen, M. L. (2019). "Chapter 7: Employment Effects of Welfare Policies for Non-Western Immigrant Women" i Integrating Immigrants into the Nordic Labour Markets (red. Calmfors, L. & Gassen, N. S.). Nordic Council of Ministers: Danmark.

Benjaminsen, L., Andrade, S. B. & Enemark, M. H. (2017). Fællesskabsmålingen – en undersøgelse af livsvilkår og social eksklusion i Danmark. København: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, SFI.

Bisin, A., Patacchini, E., Thierry, V. & Zenou, Y. (2011). Ethnic Identity and Labour Market Outcomes of Immigrants in Europe. Economic Policy, 26(65), s. 57-92.

Breau, S. V., Larsen, S. B. & Frederiksen, N. Ø. (2017). BABA: En evaluering af et læringsforløb for etniske minoritetsfædre. Center for Boligsocial Udvikling, CFBU.

Braagaard & Sichlau (2019). Det er ligesom om, nogen har tændt lyset på gangen ... Erfaringer med vejledning af indvandrerkvinder fra projektet Perspektiv. København: Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Københavns Kommune.

Caswell, D., Lauritsen, H. B. & Jensen, K. B. (2008). Familieforsørgede indvandrerkvinder og arbejdsmarkedet: Kortfattet rapport. København: AKF.

Center for Udsatte Flygtninge (2020). Værd at vide: Om kønsligestilling i arbejdet med integration af flygtninge. Temanotat nr. 1. Dansk Flygtningehjælp.

Christensen, G. & Mehlsen, L. (2021). Baba – fordi far er vigtig: En evaluering af udbredelse og forankring. København: Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, VIVE.

Christensen, K. O., Aner, L. G. & Frederiksen, N. (2010). Projekt Bydelsmødre: En samlet evaluering. Center for Boligsocial Udvikling, CFBU.

Danner (2018). Vold mod migrantkvinder I Danmark. Erfaringer og data fra Danners opsøgende arbejde blandt en særlig isoleret gruppe: 2012-2018. Danner

Danneskiold-Samsøe, S., Mørck, Y. & Sørensen, B. W. (2011). Familien betyder alt: Vold mod kvinder i etniske minoritetsfamilier. Frederiksberg: Frydenlund Academic.

Danneskiold-Samsøe, S., Mørck, Y. & Sørensen, B. W. (2019). Æresrelateret social kontrol: Teori og praksis i socialt arbejde. København: Akademisk Forlag.

Etnisk Konsulentteam (2010). Social kontrol i etniske minoritetsfamilier. København: Socialforvaltningen, Københavns Kommune.

Fernbrant, C., Essén, B., Östergren, P. & Cantor-Graae, E. (2013). Navigating Between Control and Autonomy: Recently Arrived Iraqi Refugees' Perceptions Regarding Honor, Well-Being, and Risk for Intimate Partner Violence. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 11(2), s. 178-197.

Folketinget (2022). "Grundlovens kapitel 8 - Borgernes rettigheder" i Min Grundlov. Hentet 07-03-2023 fra: <https://www.ft.dk/da/dokumenter/bestil-publikationer/publikationer/mingrundlov/min-grundlov/kapitel-8>

Forvaltningsloven (2014, LBK nr. 433 af 22/04/2014). Bekendtgørelse af forvaltningsloven. Justitsministeriet. Hentet 07/03/2023 fra: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2014/433>

Følner, B., Johansen, S. A., Turner, S. & Hansen, G. E. (2019). Maskulinitetsopfattelser og holdninger til ligestilling – særligt blandt minoritetsetniske mænd. København: Als Research for Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet.

Følner, B. & Kristensen, A. T. B. (2020). Social kontrol som barriere for etniske minoritetskvindes beskæftigelse i Københavns Kommune. København: ALS Research for Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen, Københavns Kommune.

Galal, L. P. & Liebmann, L. L. (2020). Magt og (m)ulighed: Forhandlinger af konformitet, autoritet og mobilitet blandt etniske minoritetsborgere i Danmark. Roskilde: Roskilde Universitet.

Globalis (2020). Danmark og menneskerettighederne. Hentet 23/02/2023 fra: <https://www.globalis.dk/tema/menneskerettigheder/danmark-og-menneskerettighederne>

Grundtvig, G., Juhl, S. & Petersen, L. C. (2020). Den nationale handlingsplan til forebyggelse af æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol, Evalueringsrapport. COWI A/S for Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Hernes, V., Arendt, J. N., Joona, P. A. & Tronstad, K. R. (2019). Nordic integration and settlement policies for refugees: A comparative analysis of labour market integration outcomes. TemaNord 2019, 529. København: Nordic Council of Ministers.

Institut for Menneskerettigheder (2023a). FN's Verdenserklæring om menneskerettigheder. Hentet 23/02/2023 fra: https://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/om_os/om_menneskerettigheder_diverse/fn_verdenserklæring_fil.pdf

Institut for Menneskerettigheder (2023b). Kvindekonventionen. Hentet 23/02/2023 fra: <https://menneskeret.dk/monitorering-0/internationale-rapporter/menneskerettighedskonventioner/kvindekonventionen>

Jacobsen, R. H., Petersen, J. S., Wittek-Holmberg, R., Hansen, E. B. & Eskelinen, L. (2018). Barrierer og indsatser for borgere på kanten - Et litteratur- og interviewstudie. København: Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, VIVE.

Justitsministeriet (2022, CIR1H nr. 9410 af 28/04/2022). Rigsadvokatmeddelelsen, afsnittet: Psykisk vold. Hentet 23/02/2023 fra: <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2022/9410>

Københavns Kommune (2022). Håndtering af sager om social kontrol og ærerelaterede konflikter. Handleguide til medarbejdere i Københavns Kommune. København: Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Lev uden Vold (2021). Hvordan opsporer og håndterer jeg sager om partnervold? En håndbog til kommunale sagsbehandlere. København: Lev Uden Vold.

Liversage, A. (2018). Metoder i arbejdet med æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol. København: Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, VIVE.

Liversage, A. (2021). Having the Lower Hand – Investigating Interaction in the Life Course Narratives of Immigrant Women Exposed to Partner Abuse. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(15-16), s. NP13203-NP13225.

Liversage, A. & Mehlsen, L. (2021). Undersøgelse af tre indsatser over for negativ social kontrol samt radikaliserings. København: Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, VIVE.

LOKK (2019). Årsstatistik 2019. Kvinder og børn på kvindekrisecenter. LOKK.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (2022, LBK nr. 701 af 22/05/2022). Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Beskæftigelsesministeriet. Hentet 26/04/2023 fra <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2022/701#idd232da66-ef9b-4eff-8ac0-58d90d84a626>

Lov om ændring af lov om social service (2013/1 LSF 14). Forslag til Lov om ændring af lov om social service. Social-, Børne- og Integrationsministeriet. Hentet 26/04/2023 fra <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/201312L00014>

Lunar, S., Langkilde, S.M. & Koch, M-L. (2021). Medborgerskab, sammenhængskraft og social integration. En undersøgelse af, hvordan flere beboere kan deltage aktivt i samfundet og blive del af mangfoldige fællesskaber. Center for Boligsocial Udvikling, CFBU.

Mealor, C. (2020). Barrierer for kvinder med indvandrer- og flygtningebaggrund på det danske arbejdsmarked. København: KVINFO.

Mehlsen, L. & Liversage, A. (2019). Følgeforskning om holdningsbearbejdende indsatser: Indledende litteraturstudie og ramme for følgeforskningsprojekt. København: Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, VIVE.

Moulettes, A. (2015). The Darker Side of Integration Policy: A Study of Public Employment Officers' Discursive Construction of Female Immigrants' Employability. *Journal of Workplace Rights*, SAGE Open, 5(2), s. 1-13.

Mygind, R. E., Lunar, S., Breau, S. V. & Ahrenkiel, S. B. (2016). De skjulte ressourcer – En evaluering af en beskæftigelsesindsats for ægtefælleforsørgede kvinder med anden etnisk baggrund. Center for Boligsocial Udvikling, CFBU.

Odense Kommune (2020). Opgør med Negativ Social Kontrol, Odense. Hentet 07/03/2023 fra: https://presscloud.com/file/35/354530326508952/Negativ_social_kontrol_-_Odense.pdf

Petersen, J. (2022). Parallelsamfundseffekten: Sprog, følelser og diskurs i æresrelaterede konflikter. *Scandinavian Journal of Islamic Studies*, 16(2), s. 49-82.

Rambøll (2017). Litteraturstudie: Tiltag til tidlig forebyggelse af radikaliserings og ekstremisme i dagtilbud. København: Rambøll Management Consulting.

Rambøll (2019). Veje til beskæftigelse for flygtninge- og indvandrerkvinder: en guide baseret på den aktuelt bedste viden fra de nordiske lande. København: Nordisk Ministerråd.

Riches, David (1986). The Phenomenon of Violence. In: David Riches (ed.): The Anthropology of Violence. Blackwell, Oxford.

Rossiter, KR., Yercich, S., Baobaid, M., Al Jamal, A., David, R., Fairbairn, J., Dawson, M. & Jaffe, P. (2018). Domestic Homicide in Immigrant and Refugee Populations: Culturally-Informed Risk and Safety Strategies (4). London, ON: Canadian Domestic Homicide Prevention Initiative.

Røde Kors (2022). Vejen væk fra volden. Barrierer og muligheder for et godt liv uden vold. Røde Kors.

Rådet for Etniske Minoriteter (2021). Anbefalinger om flere etniske minoritetskvinder i beskæftigelse. Hentet 22/02/2023 fra: <https://dnir.dk/indsatsomrader-1/revision-re-definition-af-danskhed/anbefalinger-2021-etniske-minoritetskvinder-i-beskaeftigelse-1.pdf>

Schmidt, J. (2022). Blinde vinkler – om mænd, ære og social kontrol. Scandinavian Journal of Islamic Studies 16(2), s. 174-182.

Serviceoven (2022, LBK nr. 170 af 24/01/2022). Bekendtgørelse af lov om social service. Social-, Bolig- og Ældreministeriet. Hentet 23/02/2023 fra: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2022/170#P12>

SIRI (2018a). Inspirationskatalog til at styrke de frivillige integrationsindsatser. København: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

SIRI (2018b). Metodehæfte til arbejde med æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol. København: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

SIRI (2019a). Videnskortlægning om æresrelaterede konflikter. København: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

SIRI (2019b). Vejledning: Forebyggelse og håndtering af æresrelaterede konflikter. København: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

SIRI (2022). En guide til at opspore og håndtere negativ social kontrol i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats. København: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Slot, L. V. (2017). Ekstrem social kontrol. København: Ligebehandlingsafdelingen, Institut for Menneskerettigheder.

Straffeloven (2021, LBK nr. 1851 af 20/09/2021). Bekendtgørelse af straffeloven. Justitsministeriet. Hentet 23/02/2023 fra: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2021/1851>

Udlændinge- og Integrationsministeriet (2017). Medborgerskab 2017. Notat nr. 5: Holdninger og værdier blandt nydanskere i boligområder med stor koncentration af nydanskere. November 2017. Integrationsbarometeret, Udlændinge- og Integrationsministeriet.

Udlændinge- og Integrationsministeriet (2019). Medborgerskab 2019: Notat nr. 2: Religion og holdning til ligestilling og homoseksualitet blandt nydanskere og personer med dansk oprindelse. September 2019. Integrationsbarometeret, Udlændinge- og Integrationsministeriet.

Udlændinge- og Integrationsministeriet (2020). Flygtninge- og indvandrerkvinder i beskæftigelse: Aktuelt Bedste Viden om beskæftigelsesrettede indsatser for flygtninge- og indvandrerkvinder. København: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.



UIM (2022). Negativ social kontrol og udelukkelse af bisiddere. Vejledning til sagsbehandlere om udelukkelse af bisiddere fra samtaler på jobcentre i tilfælde af udøvelse af negativ social kontrol. København: Udlændinge- og Integrationsministeriet.

Vejledning nr. 1 til serviceloven (2017, VEJ nr. 9347 af 28/03/2017). Vejledning om servicelovens formål og generelle bestemmelser i loven. Social-, Bolig- og Ældreministeriet. Hentet 23/02/2023 fra <https://www.retsinformation.dk/eli/acn/C20170934760>

Vejledning om lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (2019, VEJ nr. 10084 af 29/11/2019). Beskæftigelsesministeriet. Hentet 26/04/2023 fra <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10084>

VIVE (2021). Kortlægning af integration i kommunerne. Kommunernes indsatser for at bringe ikke-vestlige indvandrere i beskæftigelse. København: Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, VIVE.

Økonomer Uden Grænser (2016). Samfundsøkonomisk analyse af Bydelsmødrene. København: Økonomer Uden Grænser, ØUG.

ANDRE STATISTISKE KILDER

Beskæftigelsesministeriet (2019-2020).

Anmærkninger: Data fra DREAM-modellen for det rullende år fra uge 27 i 2019 til uge 26 i 2020 for personer mellem 18 og 65 år.

Beskæftigelsesministeriets beregninger baseret på Danmarks Statistik (2020). Anmærkninger: Data for 2020 for personer mellem 18 og 65 år. De 25 udsatte boligområder er opgjort ud fra Transport- og Boligministeriets lister pr. 1 december 2020.

Danmarks Statistik (2021) – Arbejde og indkomst.

Anmærkninger: Data fra RAS201 for 2021 for personer mellem 16 og 64 år for hele landet.

Danmarks Statistik (2021) – Sociale forhold.

Anmærkninger: Data fra KRISE2 for 2021: Ophold og beboere på kvindekrisecentre efter herkomst, varighed og beboerstatus. Statistikbanken.

Københavns Kommune (2021-2022a).

Anmærkninger: Data fra borgersager om social kontrol fra social kontrol-vejleder indsatsen.

Københavns Kommune (2021-2022b).

Anmærkninger: Data er foretaget på baggrund af kvinder, som har fået en persongruppermærkning i Fasit i perioden marts 2021 til og med oktober 2022.

Udlændinge- og Integrationsministeriets udlændingedatabase (2021).

Anmærkninger: Data fra udlændingedatabase IMLON02C for 4. kvartal 2021 for personer mellem 21 og 64 år.



