

Politikerspørgsmål

Emne Kritik rejst mod myndighedsafdelingen i Center for Familie- og Voksenindsatser

Fremsat den 28. oktober 2025

Torben Kofod Ager fremsætter følgende spørgsmål:

Læser med stor bekymring en artikel på TV2/B hertil morgen, på den baggrund ønsker jeg hurtigst muligt redegørelse over de forhold som rejses i artiklen.

<https://www.tv2bornholm.dk/bornholm/jeg-kunne-ikke-sta-inde-for-arbejdet-med-sarbare-born-og-familier-8a41e>

Administrationens svar

30. november 2025

Myndighedsafdelingen i Center for Familie- og Voksenindsatser har siden 28. oktober 2025 været udsat for kritik i TV2 Bornholm.

Den kritiske mediedækning er baseret på en aktindsigt i to forhold i afdelingen, som er givet i starten af oktober måned, samt en landsdækkende undersøgelse blandt Dansk Socialrådgiverforenings medarbejdere. De kritiske indslag bygger endvidere på en række anonyme henvendelser til pressen fra medarbejdere og borgere, hvis omfang kommunen ikke kender til.

Flere medlemmer af kommunalbestyrelsen har udbedt sig en redegørelse fra administrationen. Nedenfor følger en opstilling af de bragte artikler og den rejste kritik. Redegørelsen vil forholde sig til de fakta, der fremgår af artiklerne, og vil perspektivere i forhold til den rejste kritik. Foruden denne redegørelse vil Social- og Sundhedsudvalget og Børne- og Skoleudvalget på mødet i december blive forelagt en status på arbejdet med arbejdsmiljøet i afdelingen indtil nu og de overvejelser ledelsen har for det fremtidige arbejde med dette.

Redegørelsen har været forelagt tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter for bemærkninger, forud for udsendelse.

28. oktober 2025, kl. 05:00

- [Medarbejderflugt: - Jeg kunne ikke stå inde for arbejdet med sårbare børn og familier | TV2 Bornholm](#)

I artiklen anføres det, at en fjerdedel (25%) af medarbejderne, der sidder med børne- og familiesagerne i afdelingen Myndighed, har sagt op fra nytår og frem til slutningen af maj.

Myndighedsafdelingen i centret består i dag af 1 afdelingsleder med direkte ledelsesansvar for medarbejderne i gruppen Socialjura og Administration og to teamledere for henholdsvis Børne- og Familieindsatser og Unge- og Voksenindsatser. Medarbejderne under teamlederne er opdelt i 5 grupper fordelt ud fra målgrupper.

Antallet af ansatte har ændret sig over tid, og i tabellen er indsat antal medarbejdere pr. 1. januar 2025, 31. maj 2025 og 15. november 2025.

Myndighed	1.1.2025	31.05.2025	15.11.2025
Afdelingsleder	1	1	1
Socialjura og Administration	7	9	10
Børne- og Familieindsatser	25	28	32
Unge- og Voksenindsatser	29	30	34
I alt	62	68	77

Det er korrekt, at 6 medarbejdere af forskellige årsager har forladt deres stillinger i perioden januar-maj 2025. Der er tale om 3 medarbejdere med overenskomst fra Dansk Socialrådgiverforening og 3 medarbejdere med overenskomst fra HK.

De 6 medarbejdere var alle ansat i teamet Børne- og Familieindsatser. Hvis der tages udgangspunkt i maj månedens ansatte i Børne- og Familieindsatser svarer de 6 medarbejdere til 21,4 % af de ansatte. Hvis der tages udgangspunkt i antallet af alle ansatte i myndighedsafdelingen svarer de 6 medarbejdere dog kun til 8,8 % af de ansatte.

Området er generelt præget af en høj omsætning af medarbejdere. Dette gælder også på landsplan. Det følger således af en rapport fra VIVE, at næsten hver fjerde børne- og ungerådgiver (25 %) forlader sit job i løbet af et år. Der er her tale om et gennemsnit som dækker over en medarbejderomsætning på alt fra 0-40 %.

Der er givet en aktindsigt til DR, hvor der fremgår følgende om tilgang og afgang af medarbejdere på området for myndighedsarbejdet med børn og familier:

	Tiltrådte	Fratrådte
2020	7	18
2021	13	12
2022	25	15
2023	11	12
2024	4	16
2025	10	10

Tallene for 2025 dækker perioden januar-september. Organisationsændringer kan medføre, at tallene ikke er 100 % retvisende, men de giver et billede af situationen og skitserer en overordnet tendens, som har præget området igennem en årrække. Som det fremgår af tabellen, har der gennem de sidste mange år været en høj omsætning af medarbejdere på området, og 2025 forventes ikke at adskille sig nævneværdigt fra tidligere år.

Ledelsen genkender derfor ikke et billede af medarbejderflugt, men det bemærkes, at fratrædelser kan opleves i bølger, ligesom der kan være mange årsager til, at en medarbejder fratræder. En fratrædelse kan således komme efter længere tids opfølgning på sygefravær, der kan være et manglende match mellem medarbejderens kompetencer og jobbet, det kan skyldes medarbejderens egen livssituation og det kan skyldes utilfredshed med arbejdsvilkår, herunder fastsatte serviceniveauer, et fortsat fokus på overholdelse af budgetter, personlige forhold m.v. Og det kan skyldes en kombination af et eller flere af disse forhold. Hertil kommer, at nogle kan ønske sig nye arbejdsopgaver efter flere år inden for samme felt.

Området er præget af høje følelsesmæssige krav, og det kan være et svært område at arbejde på både som ny og erfaren medarbejder. Derfor modtager både medarbejdere og ledere ekstern supervision, af erfarne supervisorer.

Ledelsen vil dog bemærke, at det altid er kedeligt når medarbejdere forlader deres stilling, og på børneområdet er det ekstra sårbart, da kontinuitet i sagsarbejdet er et vigtigt parameter for at lykkedes med indsatsen. Derfor er der i afdelingen et kontinuerligt fokus på rekruttering og fastholdelse og på at tage de nødvendige hensyn til medarbejderne, i det omfang det er muligt indenfor den nuværende ramme.

I artiklen anføres det, at der blev sendt en bekymringsskrivelse til ledelsen.

Det er korrekt, at der blev sendt en henvendelse til ledelsen lokalt i centret i februar 2025. Medarbejderne beskrev en bekymring om, hvorvidt der var tilstrækkelig adgang til faglig sparring og kvalificering af sager. På baggrund heraf blev der afholdt et møde med deltagelse af medarbejderne, ledelsen i Myndighed og centerchef, hvor ledelsen forsøgte at tydeliggøre, hvordan man kunne få faglig sparring og opnå en god kvalitet i sit arbejde.

Vi kan i forbindelse med den nuværende pressedækning af sagen konstatere, at ikke alle medarbejdere har oplevet, at der blev lyttet til deres bekymringer. Mødet blev af nogle oplevet som envejskommunikation med manglende mulighed for dialog. Kommunikation kan opleves forskelligt af de involverede, og det ligger altid ledelsen på sinde, at medarbejderne oplever reel mulighed for dialog og det er et kontinuerligt og fremadrettet fokus.

I artiklen anføres det, at der ikke er udarbejdet referat fra mødet med medarbejderne.

Det er korrekt. Der er ikke kotyme for at udarbejde referater fra interne møder, når der ikke træffes nogen beslutninger.

I artiklen anføres det, at mindst to af de fratrådte medarbejdere ikke er blevet tilbudt en fratrædelsessamtale.

Vi er ikke bekendt med hvilke medarbejdere, der konkret er tale om. Vi bestræber os normalt på at afholde fratrædelsessamtaler, men det er ikke altid det sker i en formel ramme, og nogle gange er årsagen til fratrædelsen kendt og samtalen bliver derfor ikke afholdt. Det kan fx være tilfældet ved fratrædelse efter et sygefraværsløb, eller hvor medarbejderen angiver årsagen til fratrædelsen udførligt i sin opsigelse. Det bemærkes endvidere, at fratrædelsessamtalen er frivillig.

28. oktober 2025, kl. 14:00

- [Efter opsigelser: Bekymrede jordemødre reagerede på "tiltagende udfordringer" | TV2 Bornholm](#)

Artiklen peger på et forløb mellem Bornholms Hospital og Myndighedsafdelingen, hvor jordemødre bad om et møde med kommunen, da de oplevede tiltagende udfordringer med at nå at få planer for sårbare familier, inden de føder. Det påpeges, at leder af myndighedsafdelingen ikke deltog i mødet.

Det er korrekt, at man bad om et møde mellem kommunen og hospitalet. Vi samarbejder løbende om sårbare gravide og familier, og to af de medarbejdere fra myndighed, der arbejdede tæt med hospitalet, var blandt de medarbejdere, der var fratrådt i foråret 2025. Det blev påpeget af hospitalet, og myndighedsafdelingen har herefter udpeget nye medarbejdere, som varetager opgaven. Pt. varetages opgaven af to faglige koordinatore.

Kommunen har løbende møder med samarbejdspartnere i andre sektorer og det er ikke ledelsens opfattelse, at der er grundlag for at problematisere denne konkrete episode. Vi ser den netop som et eksempel på det gode samarbejde sektorerne imellem. Det er korrekt, at leder af myndighed ikke havde mulighed for at deltage i mødet, men det gjorde til gengæld en anden lederkollega fra centret, som på den måde kunne viderebringe og overlevere den relevante kommunikation til leder af myndighed.

28. oktober 2025, kl. 19:00

- [Flere socialrådgivere peger på ulovlig praksis i kommunen | TV2 Bornholm](#)

I artiklen anføres det, at 35% af respondenterne i en undersøgelse blandt socialrådgivere på Bornholm har oplevet ulovlig praksis.

Der er tale om en undersøgelse udført af Dansk Socialrådgiverforening i februar/marts 2025 blandt alle deres medlemmer på Bornholm. Mellem 16 og 23 personer har svaret på de udsendte spørgsmål. Det er uvist, om de medlemmer, der har svaret på undersøgelsen, er ansat i Bornholms Regionskommune (de kan fx også være ansat i Region H, i Kriminalforsorgen, på institutioner mv.), ligesom det ikke fremgår, om de er ansat i myndighedsafdelingen.

På det konkrete spørgsmål om ulovlig praksis har 3 personer svaret, at de mange gange har oplevet ulovlig praksis, og 4 personer har svaret, at de enkelte gange har oplevet ulovlig praksis. Disse svar udgør 35 % tilsammen ud af 20 respondenter.

Det er ikke nærmere defineret, hvad ulovlig praksis dækker over. Det kan også dække over en subjektiv vurdering af, at man mener, at økonomi har vægtet for højt i en konkret afgørelse, eller at en rådgiver har foreslået én indsats, men at visitationsudvalget har ment, at en anden faglig indsats vil være mere relevant i det enkelte tilfælde. Vi er ikke blevet forelagt konkrete eksempler på den påståede ulovlige praksis.

Det er vigtigt at bemærke, at socialfaglige afgørelser altid hviler på to principper – et fagligt og et økonomisk. Det betyder, at kommunen dels skal træffe afgørelse om at bevilge den indsats, der er nødvendig og tilstrækkelig til at opfylde borgerens behov (den socialfaglige vurdering), og dels skal kommunen vælge den billigste løsning, hvis der er mulighed for at opfylde borgerens behov på flere forskellige måder (økonomisk forsvarlighed). Der vil altid være tale om en skønsmæssig vurdering.

Det bemærkes, at inden der træffes afgørelse i en sag vil den være forelagt et visitationsudvalg, som er bredt sammensat både ledelsesmæssigt og fagligt, afgørelser kan ankes til Ankestyrelsen, og området er underlagt både intern og ekstern revision. Der er løbende fokus på at rette praksis ind efter Ankestyrelsens principafgørelser. Dermed ikke sagt, at der ikke kan ske fejl i forbindelse med sagsbehandlingen eller forekomme fejlvurderinger i det faglige skøn, men der er ikke noget, der tyder på systemiske fejl i kommunens praksis.

29. oktober 2025, kl. 7:00

- [Socialrådgivere i SOS: - Vi har kollegaer, der græder på kontorerne | TV2 Bornholm](#)

I artiklen refereres der til brev fra socialrådgivere til ledelse, som kommunen ikke gav aktindsigt i. Der berettes om stort arbejdspress, grædende kollegaer og manglende kvalitet i arbejdet. Medarbejdere giver udtryk for manglende inddragelse i beslutning om ikke at genbesætte en stilling som faglig koordinator og utilstrækkelig mulighed for faglig sparring.

Det er korrekt, at der er søgt om aktindsigt i brevet, og at anmodningen er afslået af kommunen. Afslaget er begrundet i, at der er tale om et internt dokument, hvor der ikke foreligger oplysninger, der skal udleveres efter offentlighedsloven. Da brevet nævner navne og funktioner på konkrete medarbejdere i centret, og da brevet vedrører interne forhold i centret, er der ikke givet aktindsigt efter princippet om meroffentlighed. Kommunen har dog bekræftet brevets eksistens og oplyst om temaet for indholdet.

TV2 Bornholm har efterfølgende fået indsigt i brevet fra en kilde.

Det er et faktum, at erfarne medarbejdere er i undertal i nogle grupper i afdelingen og at det er vanskeligt at rekruttere erfarne sagsbehandlere. Det betyder, at der er mange uerfarne sagsbehandlere, som har et stort behov for faglig sparring og erfarne sagsbehandlere, som både skal varetage sagsbehandling af de mere komplekse sager, og stå for oplæring af nye medarbejdere. Det giver et krydspres, som ikke er let at løse tilfredsstillende for alle medarbejdere.

Der har været stort fokus i ledelsen på, hvordan der kan opnås tilstrækkelig sparring for medarbejderne, og det arbejdes der fortsat på.

29. oktober 2025, kl. 18:00

- [Kæmper for hjælp: Forældre frygter Andreas kan dø | TV2 Bornholm](#)

Artiklen refererer til en borgersag om Andreas, der er ikke kan få et botilbud. Andreas er hjerneskadet efter en motocross-ulykke som 16-årig. Han er nu 26 år og bor i en lejlighed i tilknytning til sine forældres hus.

Da der er tale om en borgersag, er det besluttet at udskille denne sag til en selvstændig redegørelse.

30. oktober 2025, kl. 7:30

- [Opsigelser rev 36 års erfaring ud af socialforvaltningen | TV2 Bornholm](#)

I artiklen anføres det, at de seks medarbejdere, der fratrådte deres stillinger i løbet af årets første måneder, tilsammen havde 36 års erfaring.

Vi har bedt TV2 Bornholm om at redegøre for, hvordan dette tal er beregnet. TV2 Bornholm har oplyst, at de har talt de år sammen, som de pågældende medarbejdere har været ansat i kommunen.

Løn og Personale har oplyst, at de pågældende medarbejdere har haft en samlet anciennitet fra myndighedsafdelingen på i alt 24 år og 7 måneder. Dette dækker over alt fra 1,5 måned og op til 8,5 år.

Uanset hvad er det naturligvis ærgerligt at miste erfarne medarbejdere, hvor vi også har investeret i at udvikle deres kompetencer inden for faget.

Kritik af forråelse

Kommunalbestyrelsesmedlem René Danielsson har i kølvandet på pressedækningen rejst kritik af en forråelse blandt medarbejderne i myndighedsafdelingen på sin Facebookprofil.

Vi har kontaktet selvstændig erhvervspsykolog Thomas Ree for en udtalelse om dette forhold. Thomas Ree er uddannet cand.psych i 1995 og autoriseret psykolog. Han driver sin egen virksomhed og leverer supervisionsforløb til medarbejderne i myndighedsafdelingen. Før organisationsændringen i juli 2024 har han haft et samarbejde med myndighedsafdelingen for Psykiatri og Handicap (voksen) i ca. 5 år. Fra januar 2025 har han også ydet supervision til myndighedsmedarbejderne fra børne- og familieområdet.

Supervision er en session af 3 timers varighed, hvor Thomas Ree sammen med en gruppe af medarbejdere sætter fokus på medarbejdernes oplevelser i forbindelse med deres sagsbehandling. Der afholdes supervision 1 gang i kvartalet for hver gruppe. Supervisionen for medarbejderne sker uden deltagelse af ledere, som modtager særskilt supervision.

Thomas Ree har fremsendt følgende udtalelse:

Jeg har gennem det sidste år arbejdet som supervisor i den nye Myndighedsafdeling.

Jeg kan ud fra min bedste faglige vurdering ikke få øje medarbejdere og ledere i afdelingen, der er ramt af forråelse.

Tværtimod møder jeg engagerede og velovervejede medarbejdere og ledere, der under hårdt pres og under svære vilkår arbejder dedikeret for at forbedre vilkårene for udsatte borgere og pårørende.

Med venlig hilsen

Thomas Réé

cand.psych.aut.

Specialistgodkendt som Supervisor

Specialistgodtkendt i Arbejds- og organisationspsykologi

Master i Konfliktmægling

Må offentliggøres: Ja