

PÅRØRENDE NYT

Marts 2026



Indhold

- Lederen
- Tema: Værgemål – mellem jura, relation og hverdag
- Vidste du....?
- Kvartalets portræt
- Indtil næste gang

Kære pårørende

At drive bosteder i Danmark i dag betyder også at være under konstant offentlig opmærksomhed.

Der er stort set altid medier, der søger aktindsigt om os, stiller os spørgsmål til konkrete sager eller ønsker interviews om vores praksis.

Det er en del af dét at være en organisation, der arbejder med mennesker og med offentlig finansiering. Det er en del af dét demokrati, vi er en del af. Jeg ønsker grundlæggende åbenhed.

Jeg mener, at faglighed skal kunne tåle at blive set på, og jeg inviterer gerne medier indenfor, når det giver mening.

Transparens styrker kvaliteten – og den styrker tilliden.

Men der er også en anden side.

Vi forvalter menneskers liv. Mennesker, som ofte ikke selv kan overskue konsekvenserne af offentlig eksponering. Vi har medarbejdere, som hver dag går på arbejde med engagement og sårbarhed i et felt, der kan være følelsesmæssigt krævende.

Derfor er vi nødt til hele tiden at balancere.

Balancere mellem at hjælpe og informere medierne – og samtidig vurdere, om en given henvendelse reelt tjener oplysningens formål, eller om den risikerer at blive sensationslysten.

Balancere mellem ønsket om åbenhed – og vores pligt til at beskytte borgernes værdighed og medarbejdernes arbejdsmiljø.

Når vi nogle gange siger nej til at medvirke, er det ikke et ønske om at lukke os om os selv. Det er et udtryk for, at vi i den konkrete situation vurderer, at deltagelse ikke vil være til gavn for de mennesker, vi er sat i verden for.

Jeg håber, I som pårørende kan mærke, at vores kompas er det samme i mødet med jer, som det er i mødet med medierne:

Respekt. Beskyttelse. Faglighed. En vedvarende vilje til dialog.

Tak for jeres tillid – også når verden udenfor kigger med.

Martin Godske



Martin Godske
Adm. direktør i Habitus

TEMA: Værgemål – mellem jura, relation og hverdag

I 2026 har vi indledt vores pårørende arrangementer med at sætte fokus på værgemål. Da vi i efteråret var rundt til arrangementer spredt ud over hele landet, oplevede vi flere af jer efterspørge klarhed over f.eks.:

Hvad er et værgemål egentlig? Hvilke typer findes der? Hvornår er værgemål relevant? Hvad betyder det i praksis – for jer som pårørende, og for os som bosteder? Hvordan samarbejder vi bedst muligt ud fra de rettigheder og pligter vi hver især har?

Martin Godske havde januar/februar inviteret pårørende i Habitus til at deltage, og med sig havde han pårørende Christian Holm, medarbejder Susanne Vellier, som facilitatorer af sessionerne.

Vi havde også inviteret Christians søn, Jacob Holm, med.

Jacob har de seneste små 2 år været værge for sin søster, som bor i Habitus, og han var inviteret for sammen med Susanne at give hver deres perspektiv på tematikkerne.

Christian indledte med en overordnet intro af lovgivningen, som værger skal forholde sig til.

Sammen tegnede de et nuanceret billede af jura, relationer, hverdag, rettigheder, pligter og samarbejde.

I Habitus er vores pårørende enten økonomiske værger og/eller personlige værger eller "almindelige" pårørende.

Værgemålets art →	Personlige forhold Værgemålsloven § 5	Økonomisk forhold Værgemålsloven § 5	Intet værgemål
Formål med værgemålet	Repræsentere og handle på den pågældendes vegne i personlige forhold , når borgeren ikke selv kan overskue sagerne.	Repræsentere og handle på den pågældendes vegne i økonomiske forhold for derved at forvalte borgerens økonomi forsvarligt og til gavn for borgeren .	"Almindelig" pårørende dvs. intet værgemål.
Værgens opgaver og pligter	<ul style="list-style-type: none"> Repræsentere borgeren overfor tredjepart f.eks. bosted, sundhedsvæsen og myndigheder indenfor værgemålets ramme. Medvirke til samtykker i ikke-tvangs sundhedsforhold, når borgeren varigt mangler evnen til samtykke, og værgemålet omfatter helbredsforhold. Handle til borgerens bedste, inddrage borgeren og søge mest optimale hhv. mindst indgribende løsning (§§ 24 & 26). 	<ul style="list-style-type: none"> Lægge budget, betale regninger, håndtere indtægter og aftaler med bank/bolig. Sikre, at formuen anvendes til borgerens bedste, giver rimeligt udbytte og forvaltes forsvarligt. Træffe beslutninger om større dispositioner inden for værgemålets ramme. Føre regnskab og kunne dokumentere økonomien; underlagt tilsyn. Handle til borgerens bedste, inddrage borgeren og søge den økonomisk mest optimale løsning (§§ 24, 25 & 26). 	<p>Pårørende har omfattende viden om borgeren og er meget velkommen til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> bidrage med viden om borgerens historie, præferencer og behov. deltage i dialogen om hverdagen og trivsel (møder/telefon/mail), når borgeren ønsker det. få generel information om bostedet (f.eks. rammer, aktiviteter, kontaktveje). støtte borgeren i at forstå breve, aftaler og valg, når borgeren ønsker dette.
Bostedets ansvar	<ul style="list-style-type: none"> Planlægge og levere den bevilgede indsats; inddrage borgeren efter dennes evne. Sikre informeret samtykke i sundhed (støttet beslutning først; inddrage værge/FFM kun når relevant). Skelne mellem pædagogiske hverdagsbeslutninger (bostedets faglige ansvar) og repræsentationsbeslutninger (værgens mandat). Dokumentere beslutningsgrundlag, samtykke og opfølgning; altid anvende mindst indgribende tiltag. Bruge magtanvendelse som en absolut sidste mulighed for at standse uhensigtsmæssig adfærd, og kun hvor lovens betingelser om magtanvendelse er opfyldt. 	<ul style="list-style-type: none"> Afklare og respektere mandatet (hvad omfatter værgemålet). Understøtte sikre processer (f.eks. udbetaling af lomme penge efter aftalt ramme) og journalføre relevante beslutninger. Rejse bekymring ved mistanke om misbrug/uhensigtsmæssige dispositioner og tage mindst indgribende alternativer i brug først. 	<p>Følgende gælder i forhold til bostedet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ønske om samtale og/eller indsigt i personlige oplysninger (f.eks. journaler, helbred, sager) og/eller ønske om at udføre økonomiske transaktioner for borgeren kræver samtykke fra borgeren, forudsat denne kan give dette, eller formelt mandat fra borgerens værge. <p>Og bostedets personale vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> anerkende den/de "almindelige pårørende" og indgå i positiv dialog samtidigt med at respektere rammerne for evt. værgemål. kende rammerne for borgerens værgemål og evne til at respektere disse. høfligt, overfor de pårørende, gøre opmærksom på grænserne for samtalen, hvis den er på vej ind til emner eller områder, der er omfattet af værgemål.
Grænser	<ul style="list-style-type: none"> Borgeren er myndig og har sin selvbestemmelsesret. Værgemålet omfatter således ikke hverdagsvalg (mad, påklædning, døgnrytme mv.) og heller ikke retten til at beslutte tvang. 	<ul style="list-style-type: none"> Borgeren er myndig, med mindre vedkommende har fået frataget sin retlig handleevne helt, dvs. er umyndiggjort. Dette kan kun ske ved særskilt retsafgørelse (§ 6). 	

Susannes perspektiv

- **Medarbejderens ansvar og rammer**

Susanne tog udgangspunkt i det juridiske og faglige overblik.

Hun gennemgik forskellen på

- Personligt værgemål
- Økonomisk værgemål
- "Almindelige" pårørende uden værgemål

Hun tydeliggjorde, at borgeren altid er myndig, medmindre vedkommende særskilt er umyndiggjort ved dom. Værgemål ændrer ikke borgerens grundlæggende selvbestemmelsesret.

Fra bostedets side betyder værgemål, at vi f.eks. skal:

- kende og respektere værgens mandat
- skelne mellem hverdagsbeslutninger (pædagogisk ansvar) og repræsentationsbeslutninger (værgens ansvar)
- sikre korrekt samtykke i sundhedsforhold
- dokumentere beslutninger og anvende mindst indgribende tiltag

Susanne betonedede også noget andet meget vigtigt:

- At "almindelige" pårørende uden værgemål fortsat er uvurderlige samarbejdspartnere – men at samtaler om personfølsomme oplysninger kræver samtykke eller formelt mandat
- Budskabet fra medarbejdersiden var klart:
- Rammer skaber tryghed.
- Når rollerne er tydelige, kan relationen blive stærkere.

Hvad virker – når samarbejdet fungerer

Det der virker i praksis

- Klare aftaler ved indflytning
- Definerede roller og ansvar
- Fast kontaktperson
- Tydelige aftaler om kontakt og forventninger

Det skaber

- Mere ro i hverdagen
- Større gensidig tillid
- Bedre trivsel for beboeren



Jacobs perspektiv

- *at være væрге i virkeligheden*

Jacob fortalte som bror – og som personlig væрге for sin søster.

Han beskrev værgerollen som to adskilte identiteter:

- Han er bror – og det handler om relation, kærlighed og fælles historie
- Han er også personlig væрге – som handler om juridisk ansvar, og beslutningskompetence.

“Meget af værgerollen handler ikke om hverdagen og om at være en støtte for min søster der,” fortalte han. “Den handler om kontakt til hele systemet. Om lovgivning. Om aktindsigter. Om koordinering. Om dokumentation.”

Og så delte han et konkret dilemma:

Hans søster begyndte at ryge. Hvad handlede det egentlig om – og hvordan skulle han gribe det an?

MIN SØSTER BEGYNDTE AT RYGE...

Dilemmaet: Selvbestemmelse? Sundhedsrisiko? Hvad er det reelt om?

I gang med telefonen: Søster, mor/far, personale, leder -> Åben brainstorm



Hun spejler sig i sine omgivelser:

- Hun køber samme cigaretter, som hendes mormor røg.
- Hun ryger, som personalet gør.

Hvad havde hun reelt brug for?

- “cigaretterne gør mig svimmel”
 - “cigaretterne smager dårligt”
- Et stress reducerende ritual

Fælles dialog og samarbejde fandt løsningen: E-cigarett uden nikotin.

Daglig dialog med søster og bosted de næste dage.

Som værge stod han med: "Er det hendes selvbestemmelsesret? Er det en sundhedsrisiko som jeg skal stoppe? Eller er der noget dybere her – noget jeg skal forstå først?"

Han fortalte:

"Min første impuls var 'nej, det må du ikke. Men jeg spurgte mig selv: Hvorfor vil hun ryge? Hvad handler det om?"

Da jeg undersøgte nærmere, opdagede jeg noget vigtigt: Hun spejlede sig i sine omgivelser.

Hun havde købt de samme cigaretter som vores mormor røg – en mormor hun ikke møder mere. Det var ikke bare rygning. Det var identitet. Det var nostalgi. Det var forbindelse til nogen hun elsker.

Hun så også personalet ryge – og hun ønskede at gøre som dem. Spejling. At høre til. At være voksen.

Så det vigtige spørgsmål blev ikke: 'Skal hun ryge eller ej?'

Det blev: 'Hvad har hun reelt brug for? Ritualet? Følelsen af identitet? Tilhørighed?'

Og det kræver dybde – ikke bare ja eller nej."

Gennem åben dialog mellem familie og bosted fandt de frem til, at behovet reelt var et stressreducerende ritual – og løsningen blev en e-cigaretet uden nikotin

Jacobs vigtigste pointe var tillid.

Tillid kan ikke forventes. Den må bygges.

Og den bygges gennem dialog, dokumentation og fælles strategi.

Han beskrev også værgerollen som et konstant spændingsfelt mellem hjerte og økonomi.

Mellem kærlighed og ansvar. Mellem detailniveau og det lange perspektiv.

Hvor er borgeren i dette?

Begge oplæg kredsede om det samme grundspørgsmål:

- Hvordan sikrer vi, at værgemål ikke kommer til at skubbe borgeren ud af centrum?
- Værgemål er en beskyttelsesmekanisme.

Men borgeren er – og forbliver – hovedpersonen.

For os i Habitus er læringen tydelig:

- Værger skal mødes med respekt for deres juridiske rolle
- Pårørende skal mødes med anerkendelse af deres livslange relation
- Medarbejdere skal kende lovens rammer – og samtidig bevare det relationelle blik

Når rollerne er tydelige, kan samarbejdet blive mindre konfliktfyldt og mere gennemsigtigt.

Værgemål er ikke blot en juridisk konstruktion.

Det er et samarbejde

Hvad vi tager med os hjem – input til vores videre arbejde

Efter oplæggene delte vi os i mindre grupper – opdelt efter rolle: økonomisk værge, personlig værge og “almindelige” pårørende uden værgemål. Formålet var at gøre juraen konkret: Hvad har man ret til? Hvad er man forpligtet til? Og hvordan får vi et samarbejde, der fungerer i hverdagen – både for borgeren, for jer som pårørende/værger og for os som bosted?

Drøftelserne gav os et klart billede af, hvad der skaber tryghed og godt samarbejde i hverdagen.

Nedenfor er nogle af de vigtigste pointer, som deltagerne gav udtryk for:

Menneskelig tilgang og tydelig tone

- Pårørende vil og skal mødes som mennesker med relation, bekymringer og håb – ikke som “en sag”.
- Kommunikation fra os til jer må gerne være personlig - give en oplevelse af, at der er en person i den anden ende.
- Sproget skal være enkelt og imødekommende, også når vi skal forklare grænser (privatliv, mandat, samtykke).

Klare rammer for kontakt og forventninger

- Én tydelig indgang (kontaktperson), realistiske svartider og tydelige alternativer ved ferie/fravær.
- En fælles lokal definition af “akut” og forventningsafstemning om, hvornår vi kontakter pårørende – og hvordan (telefon/mail).
- Mulighed for små, uformelle kontaktpunkter (fx “en kop kaffe”), så bekymringer kan tages tidligt.

Systematisk og forståelig information før vigtige beslutninger

- Vi skal levere kort, systematisk og forståelig information, når værge/pårørende skal træffe eller forholde sig til vigtige beslutninger.
- Det hjælper med en fast mini-opsamling (“kerneinfo”): Hvad er udfordringen? Hvad prøver vi at gøre ved den? Hvad virker – og hvad er næste skridt?

Beslutningsklarhed: Hvad skal besluttes? Hvad skal blot orienteres?

- Vi skal tydeliggøre: hvad der besluttes i fællesskab; hvad der blot orienteres om; hvad der skal ske på forkant, og hvad der kan komme på bagkant.
- Det er særligt vigtigt ved sundhedsemner, ændringer i indsatser/plan, følsomme hverdagsrammer og myndighedskontakt.
- Vi skal blive bedre til at forklare, at hverdagsliv ofte er pædagogiske valg i samarbejde med borgeren – mens formel beslutningsret afhænger af værgens mandat.

Informationsdeling, privatliv og adgang

- Skeln tydeligt mellem generel information (som kan deles) og personlige oplysninger (som kræver samtykke/mandat).
- Ved offentlig omtale/mediesager, der kan skabe utryghed, kan vi give en generel orientering inden for privatlivets rammer.

Når vi er uenige: tidligt, ordentligt og i rette kanal

- Uenighed er et vilkår – det afgørende er, at den håndteres tidligt og respektfuldt.
- Teamleder/leder skal kunne ringe op og tage dialogen ”i øjenhøjde” og opsummere aftaler skriftligt.
- En proportionsregel hjælper: fokus på løsninger og det, der virker – og tag de vigtige problematikker hurtigt i rette kanal – og lad de mindre vigtige ligge lige nu.

Hvad gør vi i Habitus nu?

På baggrund af deltagernes input arbejder vi videre med bl.a. en fælles pårørendepolitik, og nogle korte, ensartede bud på pårørendeaftaler, der kan bruges på tværs af tilbud – med plads til lokale tilpasninger.

Målet er mindre usikkerhed og færre misforståelser – og mere ro og tydelighed i hverdagen.



Vidste du...?

Spot på: Hvem skal jeg kontakte & hvornår?

Vi ønsker, at kommunikationen i Habitus er tydelig, tryk og gennemsigtig.

Nedenfor finder I en oversigt over, hvem I typisk kontakter – afhængigt af situationen.

Formålet er ikke at skabe barrierer, men at skabe klarhed, så ingen føler, at nogen "går bag om ryggen" på hinanden, hvis en sag udvikler sig.

Den daglige kontakt – medarbejderen

Medarbejderen er jeres primære samarbejdspartner i hverdagen.

Kontakt medarbejderen ved:

- Daglig trivsel og status
- Praktiske spørgsmål
- Aftaler om besøg
- Mindre bekymringer
- Opdateringer om helbred eller aktiviteter

Det er her relationen lever til daglig.

Den lokale ledelse – tilbudslederen

Tilbudslederen kontaktes typisk ved:

- Handleplansmøder
- Samarbejds møder
- Overordnede pædagogiske spørgsmål
- Hvis samarbejdet med medarbejderen opleves udfordret
- Hvis en problematik kræver fælles afklaring

Det er ikke at "gå forbi" medarbejderen

Det er en naturlig eskalering, når sagen kalder på ledelsesmæssig støtte.

Vidste du...?

Spot på: Hvem skal jeg kontakte & hvornår?

Regionsdirektøren

Regionsdirektøren kan kontaktes, hvis:

- Samarbejdet med tilbudsledelsen ikke fører til den ønskede afklaring
- En sag har større principiel karakter

Regionsdirektøren er en del af organisationens ansvarskæde – ikke en modpart.

Vi har 3 regionsdirektører i Habitus.

HabitusHuset eller HabitusHusene forkortes herunder HH.

Alle steder inkluderer HH alle evt. solist eller duo-huse mv, som måtte høre til den enkelte godkendelsesramme.

Regionsdirektør Thommas Soltau - e-mail: ts@habitus.dk

Ansvarlig for: HH Brøndbyskoven, HH Bøgelund, HH Jernstøbervænget, HH Maglebyvej, HH Skellebjerg, HH Sølyst, HH Søvang, HH Toreby.

Regionsdirektør Margit Beuchert - e-mail: mhlb@habitus.dk

Ansvarlig for: HH Drachmannsvej, HH Frederiksværksgade, HH Kæderupvej, Habitus Åkandehuset.

Regionsdirektør Michael Nørgaard - e-mail: mn@habitus.dk

Ansvarlig for: HH Børsholt, HH Elbækvej, HH Fjelsted, HH Glimsholt, HH Gødstrup, HH Hesselager, HH Sct. Mortensgaard, HH Sønderkær, HH Søren Kannes Vej, HH Them.

Kvartalets portræt

I hver udgave af "Pårørende Nyt" sætter vi spot på et af de mennesker, der er med til at bære hverdagen i Habitus – det være sig ledere, medarbejdere, specialister udefra eller pårørende. Portrættet går tæt på faglighed, værdier og virkning for borgerne – med et lille glimt af mennesket bag.



Anette Skov Larsen har siden 2013 været botilbudsleder på HabitusHuset Kæderupvej, som er et af Habitus' ældste tilbud. Hun er lige fyldt 60 år; samlevende med Claus, mor/bonusmor til i alt 4 sammenbragte børn - alle voksne og flyttet hjemmefra. Hun har også et nært, personligt blik på ind på det sociale område, idet familiens 22-årige efternøler har udviklingshandicap og bor på et botræningstilbud. Det gør hendes store faglige engagement yderligere konkret – og tæt på virkeligheden. Hun er også bedstemor til tre.

Anette startede som 20-årig vikar i et kommunalt tilbud for børn, man dengang kaldte "psykotiske" – i dag ville vi typisk tale om børn med autisme og komplekse behov. Hun har været i faget i årtier og har oplevet store skift i både pædagogik, lovgivning og rammer. Den erfaring har givet hende en tydelig faglig rygrad: Indsatser må aldrig ende som system- eller skemalogik. Borgeren skal kunne mærke, at det handler om deres liv.

I starten af 2010'erne ville hun væk fra det kommunale, men havde betænkeligheder ved at gå ind i det private format, måske netop fordi hun kendte udfordringerne fra det offentlige – især når rammer og normeringer skubbede fagligheden i baggrunden.

Men mødet med Habitus blev afgørende: Hun oplevede en faglighed og kultur, hvor borgeren reelt er i centrum; hvor der arbejdes pædagogisk aktivt med at skabe mening, udvikling og værdifulde hverdage – omkring den enkelte.

Anette er udpræget modstander af bureaukratisk tænkning om mennesker, og siger det enkelt: "Jeg er her for borgerens skyld. Det betyder også, at hvis jeg mener en borger kan få et bedre liv et andet sted, skal borgeren videre. Og er jeg i tvivl, så skal tvivlen komme borgeren til gode."

Hun har haft en lang og bærende rolle på Kæderupvej, hvor mange borgere også har boet i mange år, og hvor flere ledere og medarbejdere har været i mange år.

For hende er kontinuitet en kvalitet i sig selv. Det tætte kendskab til borgerne hen over årrækken er et privilegium: at se udvikling, forstå behov og skabe stabilitet.

Det er også her, hendes arbejdsglæde ligger – i relationen, fagligheden og i medarbejderfællesskabet.

Som med udviklingen til det bedre i både pædagogik, lovgivning og rammer gennem de sidste ca. 40 år fremhæver Anette også indvirkninger af samfundsændringer på vilkårene omkring området.

Kvartalets portræt

Corona blev en tydelig prøve: Her oplevede hun, at Habitus stod meget stærkt med handlekraft, tydelig retning og medarbejdere, der løftede en ekstraordinær opgave tæt på borgerne. Det kun styrkede hendes stolthed over kulturen og evnen til at stå sammen, når det gælder.

Hun ser rekruttering til det sociale område som en af de store udfordringer – ikke kun lokalt, ikke kun i Habitus, men på landsplan generelt. Det bliver sværere at tiltrække og fastholde de rigtige kompetencer, og det kan mærkes i hverdagen. For Anette er svaret ikke at sænke ambitionerne, men at arbejde endnu mere bevidst med faglighed, tydelighed og en kultur, der gør det meningsfuldt at være en del af arbejdsfællesskabet.

Anette har været med på rejsen, mens Habitus er vokset, og hun oplever, at kvaliteten er holdt fast. Samtidig peger hun nøgternt på den strategiske ledelsesopgave, der følger med vækst: at bevare samhørighed og fælles kultur, når organisationen bliver større, og mange naturligt knytter sig stærkest til "deres eget sted".

Hun er stolt af at være en del af en organisation, der står stærkt – også i modvind. For hende er det hverdagen og de mange gode historier, der bærer det hele: borgere, der trives, mennesker, der lykkes, medarbejdere, der tager ansvar, og en faglighed, der bliver ved med at tage udgangspunkt i borgerens perspektiv.



Indtil næste gang

Tak fordi du har læst med!

“Pårørende Nyt” udkommer næste gang slut maj/start juni, derefter i august/september og i november/december.

I er meget velkomne til at komme med input eller forslag til emner, I synes skal tages op – vi vil gerne skabe “Pårørende Nyt” sammen med jer.

I november 2025 lancerede vi Påførendeportalen habituspaeroendeportal.dk – et digitalt samlingspunkt skabt til jer, der har en relation til vores beboere, men også til andre som vil vide mere om, hvordan det er at være påførende i Habitus.

Portalen skal henad vejen samle al den viden og information, vi ved, er relevant for jer som påførende: viden om Habitus, om lovgivning, kommende arrangementer, kontaktmuligheder mv., og erfaringer fra jer og andre påførende.

Formålet er at gøre det nemt at finde svar og følge med i, hvad der rører sig i Habitus og i de områder, der betyder noget for både jer og os.

Klik ind på habituspaeroendeportal.dk – og meld meget gerne tilbage til os på: e-mail: paeroerende@habitus.dk, hvilke informationer, I kunne tænke jer lå på det site.



Kontakt os for mere information

Habitus
Ringager 2A, 3. sal
2605 Brøndby
paaroerende@habitus.dk

