



# Det Tværprofessionelle Samarbejde

---

*-et studie af intraorganisatoriske udfordringer  
på området for socialt udsatte børn*

Af Lars Møller Pedersen

*Vejleder: Sarah Borup Jørgensen  
Speciale, 2016, Politik & Administration, AAU*

---

# Indholdsfortegnelse

<b>Introduktion</b> .....	<b>3</b>
Indledning.....	3
Problemstilling .....	4
Problemformulering.....	5
Præsentation af case.....	6
Struktur og indhold .....	7
Hidtidige erfaringer med koordinering og samarbejde på udsatte børne- og ungeområdet... 8	
Nye formelle rammer for tværprofessionelt samarbejde.....	9
<b>Teoretiske ramme</b> .....	<b>13</b>
Grænseflader på området for socialt udsatte børn .....	14
Konflikter på tværs af grænseflader.....	16
Forandring i et institutionelt perspektiv .....	17
Institutionsbegrebet.....	17
Organisationer under institutionel påvirkning.....	18
Aktører som agenter for institutionel forandring .....	19
Deinstitutionalisering .....	20
Tværprofessionelle netværk som forhandlede ordener .....	21
Professionstilhørsforhold .....	22
Forholdet til andre professioner .....	22
<b>Design- og metodemæssige overvejelser</b> .....	<b>25</b>
Embedded casestudium .....	25
Strategisk udvælgelse af ekstrem case .....	26
Det kvalitative interview .....	27
Udvælgelse af interviewpersoner .....	28
<b>Analyse</b> .....	<b>30</b>
De institutionelle strukturer ved det tværprofessionelle samarbejde .....	31
Regulativ institutionel påvirkning .....	31
Normativ og kognitiv institutionel påvirkning.....	33
Udskiftning i medarbejdergruppen.....	35

Forhandlede ordener i de intraorganisatoriske grænseflader.....	36
Grænsefladens dominerende profession.....	37
Rolle- og ansvarsfordeling professionerne imellem.....	38
Forskellige problemforståelser .....	39
Uenigheder om handlingspraksis.....	41
Professionalisering .....	44
De professionelle som institutionelle agenter .....	49
<b>Konklusion .....</b>	<b>52</b>
<b>English Summary .....</b>	<b>55</b>
<b>Litteraturliste .....</b>	<b>58</b>
<b>Bilagsoversigt .....</b>	<b>61</b>

# Introduktion

## Indledning

'*Det tværprofessionelle samarbejde*' er et begreb der oftere dukker op inden for forskellige dele af den offentlige sektor. Denne samordning af forskellige faglige professioner er i det moderne samfund en nødvendighed. Kundskaberne er blevet mere specialiseret, samfundet mere sektoropdelt og funktionerne mere differentieret (Lauvås og Lauvås, 2004, s. 19). Dette gælder i særlig grad i arbejdet med de tidlige og forebyggende indsatser på området for socialt udsatte børn og unge, der i de senere år, er blevet et særligt fokusområde for kommunerne. Samtidig viser undersøgelser, at børn af udsatte familier har ringere forudsætninger i deres senere voksenliv end børn af mere velfungerende familier, hvilket i særlig grad kommer til udtryk ved, at langt færre udsatte børn får en erhvervskompetencegivende uddannelse end børn af velfungerende familier. En problemstilling, der yderligere forstærkes af, at børn af udsatte familier hyppigere optræder i statistikken over kriminalitet, misbrug og psykiske lidelser end deres jævnaldrende (Kommunernes Landsforening, 2015, s. 3-4). Derfor sætter en række kommuner for øjeblikket fokus på *det tværprofessionelle samarbejde* med henblik på at bedre vilkårene for de socialt udsatte børn og unge for herved at sikre, at de allerede tidligt i livet får de bedst mulige forudsætninger for gode opvækstbetingelser samt et deraf trygt voksenliv. Samordning og koordinering af de sociale indsatser er af afgørende betydning, hvis den manglende trivsel og udvikling vil skulle spores tidligt. Det at de fagprofessionelle deler deres viden og samarbejder om det helhedsorienterede arbejde er herved en essentiel forudsætning for de tidlige indsatser (Servicestyrelsen, 2011, s. 69). Det skal ses i sammenhæng med, at Kommunernes Landsforening i 2015 formulerede et udspil på socialt udsatte børne- og ungeområdet, hvor de satte fokus på fire områder, som de vil anbefale kommunerne at implementere i deres organisering og arbejde med socialt udsatte børn. Et af de fire fokusområder går på, at kommunerne skal styrke det tværprofessionelle samarbejde ud fra opfattelsen af, at tværprofessionelt samarbejde kan højne kvaliteten af indsatserne for de socialt udsatte børn og unge (Kommunernes Landsforening, 2015, s. 6). Der kan på mange måder siges at være tale om en kompleks problemstilling. I løbet af barndommen omgives børn af flere forskellige professioner. Det er blandet andet lige fra at barnet som nyfødt møder sundhedsplejersken til pædagogen i vuggestuen og i børnehaven, til læreren i folkeskolen og

den praktiserende læge. Det er disse professioner og flere til, der kommer i berøring med børn og unge og som har muligheden for at reagere, hvis de finder mistanke om, at et barn i en udsat position kan have behov for ekstra støtte. Grundet områdets flere forskellige professioner spiller den koordinerende indsats på tværs af professioner en helt central rolle for hvorledes de sociale indsatser på området lykkes. Tidlig opsporing og samarbejde på tværs af de faggrupper, der omgiver det enkelte barn, synes derfor at udgøre et af de vigtigste trin i målet med at sikre socialt udsatte børn bedst mulig trivsel og udvikling. Spørgsmålet er i den forbindelse, hvordan dette sikres på en mere systematisk måde, hvor den enkelte fagperson både er bevidst om, hvilke signaler der bør udløse bekymring, men også hvilket ansvar de respektive faggrupper besidder, og hvordan støtte og indsats koordineres på tværs af de forskellige fagpersoner, der omgiver det enkelte barn. At arbejde på tværs af professioner, sektorer og politiske niveauer er ikke foruden udfordringer. Forskellige organisatoriske strukturer, kulturer, traditioner og fagsprog er blot eksempler på de skel, der kan vanskeliggøre et koordinerende samarbejde omkring barnet.

Specialet undersøger samordning og koordinering på det sociale udsatte børneområde set i et institutionelt, grænseflade- samt professionsteoretisk perspektiv.

### **Problemstilling**

Vanskelighederne ved koordinering kan i særdeleshed henføres til det tværprofessionelle samarbejde, hvor eksempelvis både socialrådgiveren, pædagogen og sundhedsplejersken må have fokus på om der er brug for "*anden viden, andre handlinger eller andre institutionelle rammer*" (Rasmussen, 2012, s.25) end den som den pågældende profession vil kunne tilbyde i de givne institutionelle rammer. Den grundlæggende organisering bestående af en høj grad af specialisering og arbejdsdeling mellem flere forskellige professioner og kommunale sektorer fordrer således et øget behov for koordinering på området (Rasmussen, 2012, s. 25). Problemstillingen omkring behovet for koordinering og samordning på udsatte børne- og ungdomsområdet har flere årsager og kommer til udtryk på forskellig vis. Det er tilsyneladende ikke en opgave, der blot lader sig løse ved at etablere et fælles sprog samt fælles referencer til opgaverne (Rasmussen, 2012, s. 30).

Specialets centrale argumenter er derfor, at fokus bør rettes mod de indarbejdede strukturer, regler, normer og opfattelser, der præger den organisatoriske kontekst. Ligeledes bør fokus rettes mod de institutionelle forandringsprocesser, der udfordrer de allerede etablerede institutioner med nye idéer, normer, regler og rutiner.

Udgangspunktet for indeværende speciale er således, at organisationens institutionaliserede strukturer, regler, normer og opfattelser har betydning for samarbejdet på tværs af professioner, hvilket skaber grundlag for nedenstående problemformulering.

## Problemformulering

*Hvilken betydning har de formelle og uformelle institutionelle rammer for grænsefladen som det tværprofessionelle samarbejde fungerer indenfor på området for socialt udsatte børn?*

Ovenstående problemformulering lægger hermed op til en analytisk diskussion af forklarende karakter, således at der er et implicit fokus på at identificere og forklare de institutionelle strukturer der præger området for udsatte børn samt hvorledes implementering af institutionelle forandringer har af betydning for samarbejdet på tværs af professioner.

Med henblik på at besvare problemformuleringen vil der i det følgende blive foretaget en definering af de centrale begreber.

**Institutionelle rammer** anvendes i indeværende speciale som værende en betegnelse for de fænomener i en given social kontekst, der er så indarbejdede, at aktørerne tager dem for givet og så stabile at de ikke ændres hurtigt over tid (Jespersen, 2005, s. 54). Der bliver i indeværende speciale taget udgangspunkt i den amerikanske sociolog, W. Richard Scotts forståelse af institutioner. Scott sondrer mellem tre forskellige typer af institutionelle rammer inden for det organisatoriske område. Det være sig regulative, normative samt kognitive institutioner. Regulative institutioner kommer ifølge Scott til udtryk ved for eksempel lovgivning, hierakisk struktur samt regler for kompetence. De normative institutioner er det der kommer til udtryk i form af f.eks. standarder for det professionelle arbejde samt normer for arbejdsdelingen mellem forskellige professioner, mens de kognitive institutioner er det der kommer til udtryk i form af eksempelvis idéer, fagsprog og systematiske diskurser, som præger området (Scott, 2014, s. 59-70).

**Grænseflade** er defineret ud fra David L. Browns teoretiske konceptualisering af de intra- og interorganisatoriske grænseflader. Grænseflader opstår ifølge Brown som følge af en kontinuerlig interaktion mellem de sociale enheder, hvilket bliver beskrevet således: *"Continued interactions between interdependent social units produce interfaces that are social units themselves. Continued contact encourages the development of boundaries and shared expectations that regulate the interaction of interface participants – the interface itself becomes an organized entity."* (Brown, 1983, s. 19). Der er herved tale om, at grænseflader

defineres som værende en organiseret enhed, hvor den kontinuerlige interaktion mellem de sociale enheder skaber grænsefladens afgrænsning samt de fælles forventninger, som er med til at regulere interaktionen mellem de organisatoriske enheder (Brown, 1983, s. 19-20).

**Samarbejde** er i indeværende speciale defineret ud fra ud fra Catherine Alter og Jerald Hages forståelse af samarbejde som værende: "*The quality of the relationship between human actors in a system consisting of mutual understanding, shared goals and values, and an ability to work together on a common task*". (Alter & Hage, 1993, s. 86) Herved skal samarbejde forstås som værende relationer mellem aktører, hvor det forudsættes, at der er en gensidig forståelse parterne imellem samt fælles mål, værdier og evner til at arbejde sammen om en fælles opgave.

### Præsentation af case

I det følgende vil der blive redegjort for valget af case til besvarelse af specialets problemformulering. Det tværprofessionelle samarbejde på udsatte børneområde i Langeland Kommune er udvalgt som case til besvarelse heraf. I det tværprofessionelle samarbejde indgår pædagoger, socialrådgivere, sundhedsplejersker, psykologer og talepædagoger, herved indgår forskellige professioner, der hver især har forskellige opgaver og syn på faglige problemstillinger.

Langeland Kommune indgår fra 2014-2017 i projekt *Tidlig Opsporing*, der er forankret i Socialstyrelsen. I løbet af denne årrække skal Langeland Kommune implementere og afprøve en model for tidlig opsporing af udsatte børn i dagtilbud i alderen 0-6 år. Projektets overordnede formål er, at udsatte børns begyndende mistrivsel skal opdages og behandles tidligere i problemudviklingen. Dette forudsættes af, at de omkringværende fagpersoner besidder de rette handlekompetencerne, når de spotter første tegn på mistrivsel. Modellen fokuserer dermed på, at styrke pædagoger, socialrådgivere, dagplejere og sundhedsplejerskers kompetencer, således de er i stand til at handle både kvalificeret og rettidigt.

Ifølge KL's nøgletalskatalog på udsatte børne- og ungeområdet havde Langeland Kommune nettodriftsudgifter for 22.178,- pr. 0-22 årige i 2014, mens kommunerne gennemsnitligt havde nettodriftsudgifter på 9441,- pr. 0-22 årige samme år. Langeland Kommune er således den kommune der i 2014 på udsatte børne- og ungeområdet har haft de største nettodriftsudgifter pr. 0-22 årige (Kommunernes Landsforening, 2016, s. 49). Ligeledes havde Langeland Kommune ifølge KL's nøgletalskatalog i 2013 29,1 anbragte børn pr. 1000 0-22-årige i 2013,

mens kommunerne gennemsnitligt havde 10,8 anbragte børn pr. 1000 0-22-årige i samme periode. Langeland Kommune er således den kommune i landet, der har haft det næststørste antal anbragte børn pr. 1000 0-22 årige i 2013 (Kommunernes Landsforening, 2016, s. 51). I forbindelse med Langeland Kommunes høje anbringelseshyppighed har kommunes familie- og socialchef udtalt således: *"Vi ved ikke ret meget om, hvorfor det er sådan, andet end at vi for eksempel har mange tilflyttere med sociale problemer. Vi har i det hele taget mange med tunge sociale problemer her på Langeland, så vi antager, at det er derfor"* (Andersen, 2014). Det kan dermed siges, at der i Langeland Kommune er en opfattelse af, at den høje anbringelseshyppighed har en sammenhæng med, at der er en høj grad af socialt belastede borgere bosat i kommunen. På baggrund af ovenstående argumenteres der således for, at den høje grad af sociale udfordringer på udsatte børneområdet i Langeland Kommune gør det interessant at vælge denne case til undersøgelse af specialets problemformulering. Den empiriske kontekst for indeværende speciale er således det socialt udsatte børneområde i Langeland kommune, der varetages af flere forskellige afdelinger eller enheder i kommunen. Herunder er der konkret tale om kommunens daginstitutioner, familieafdelingen samt Pædagogisk, Psykologisk Rådgivning (PPR). Det er disse organisatoriske enheder der samarbejder på tværs i målet om at få de udsatte børn i trivsel og udvikling, og som udgør det analytiske og teoretiske fokus i specialet.

## Struktur og indhold

Specialet er overordnet set opdelt i et indledende problemfeltssafsnit, kaldet 'Introduktion' der primært har til hensigt at beskrive og argumentere for specialets valgte problemstilling. Første del omfatter den forståelsesramme, hvori specialets problemstilling skal ses. Derfor rettes fokus mod de formelle rammer samt de hidtidige erfaringer med koordinering og samarbejde på området.

Herefter vil der blive redegjort for specialets teoretiske ramme, der ligger til grund for selve analysen. Overordnet set har den teoretiske ramme til hensigt at begrebsliggøre hvilke formelle og uformelle institutionelle rammer der påvirker de intraorganisatoriske grænseflader, som det tværprofessionelle samarbejde fungerer indenfor. Blikket rettes mod (ny-)institutionel teori, grænseflade- samt professionsteori.

Dernæst rettes fokus mod specialets design- og metodemæssige overvejelser. Denne del indledes med et afsnit, hvor specialets design, casestudie, præsenteres samt en afdækning af den strategiske udvælgelse af indeværende speciales valgte case. Ligeledes rettes fokus mod



det det kvalitative interview som metodisk tilgang, herunder overvejelser i forhold til udvælgelse af interviewpersoner.

Selve analysedelen indleder med et afsnit, hvor der foretages en afdækning af selve grænsefladen, som det tværprofessionelle fungerer indenfor. Dernæst en undersøgelse af de forhandlede samarbejdsformer aktørerne imellem samt en afdækning af de professionelle systemer og jurisdiktioner på området. Afslutningsvis blev det blive belyst, hvorledes de professionelle vil kunne anvendes som institutionelle entreprenører i forsøget på at påvirke de institutionelle rammer. Specialet afrundes med konklusionen, hvor fokus vil rettes mod specialets mest vigtige analyseresultater.

### **Hidtidige erfaringer med koordinering og samarbejde på udsatte børne- og ungeområdet**

Nedenstående afsnit har til formål at redegøre for de rammer, som det tværprofessionelle samarbejde på udsatte børne- og ungeområde skal fungere i forhold til. Herunder hvilke udfordringer, der har været i forhold til samordningsbestrebelse på området og hvorledes det de senere år er forsøgt at blive løst af ved brug af formelle institutionelle rammer for samarbejdet.

Erfaringer fra KORA-rapporten, *"Opkvalificering af den tidlige indsats – ved tidlig opsporing af børn i en socialt udsat position"*, fortæller at sektorer ofte fungerer adskilt og har svært ved at samarbejde. Det gælder ligeledes, at når socialforvaltningen modtager en underretning, så kan skoler og dagtilbud opleve at det varer længe før der handles. Ligeledes er det ikke altid at skolen får at vide hvis, der er en sag i socialforvaltningen, hvilket kan bevirke, at der enten køres parallelle sager eller barnet ikke får en tilstrækkelig støtte. Derudover fortæller erfaringerne fra KORA-rapporten, at der kan være udfordringer i overgangene mellem institutioner og dermed en manglende vidensdeling i forhold til de udsatte børn og unge. Dette gælder bl.a. overgangene mellem dagpleje og daginstitution og mellem dagtilbud og skole. I den forbindelse kan der være tale om forskellige holdninger til skoleparathed samt forskellige forståelser af, hvor mange informationer man skal og bør give videre for at sikre at barnet modtager tilstrækkelig støtte, men samtidig undgår en unødigt negativ stemping af barnet, fordi det udviser særlige sociale problemer. Samtidig kan der være forskellige forståelser af hvornår et barn er 'skoleparat' eller i 'mistrivsel', hvorfor der kan være behov for en tværfaglig diskussion af begreberne, således at kultur og praksis gøres mere ensartet. Derved gøres det

lettere for parterne at vide hvornår særlige forhold skal give anledning til bekymring og evt. informationsdeling til andre professioner eller kommunale afdelinger (KORA, 2011, s. 24).

Tidligere skulle kommunerne som følge af § 49 i loven om social service etablere en særlig tværfaglig gruppe, der havde til hensigt "at sikre at støtten ydes tidligt og sammenhængende, og at der i tilstrækkeligt omfang formidles kontakt til lægelig, social, pædagogisk, psykologisk og anden fagkundskab – og et af gruppens medlemmer udpeges som ansvarlig for at koordinere indsatsen overfor det enkelte barn, den enkelte unge." (KORA, 2011, s. 24-25). På trods af socialministeriets opfordringer, var erfaringen, at en del kommuner undlod at lade sagsbehandleren deltage i disse tværfaglige grupper. Især var det daginstitutioner og skoler, som oplevede det som værende en mangel i forhold til at drøfte mulighederne for støtte til det enkelte barn og familien. Ligeledes var der udfordringer i forhold til den tværfaglige gruppes rolle i det sagsbehandlende arbejde, som ikke altid var klart og tydeligt defineret. Det var således ikke tale om et besluttende organ, men et rådgivende. Frontpersonalet i daginstitutioner og skoler fandt ikke at der var brug for yderligere rådgivning, men derimod handlen. Ligeledes var erfaringerne, at drøftelserne i den tværfaglige gruppe fungerede som et forsinkende led i forhold til opsporing og indsats. Et eksempel på det kunne være, hvis en sag ifølge arbejdsgangene først skulle drøftes i den tværfaglige gruppe inden henvisning til socialforvaltningen, men at den tværfaglige gruppe ikke var i besiddelse af mere viden, end den søgte rådgivning i den tværfaglige gruppe. Det resulterede dermed i en forsinket proces samtidig med at møderne ofte gik hen og fik en sagsbehandlende karakter. Set fra dagtilbud og skolars side gik der dermed for lang tid, før der blev handlet i sagerne (KORA, 2011, s. 24-25).

### **Nye formelle rammer for tværprofessionelt samarbejde**

Ovenstående problemstillinger var en af årsagerne til, at partierne Venstre, Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti, Det Konservative Folkeparti, Det Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti og Liberal Alliance den 8. oktober 2009 indgik *aftale om Barnets reform* som et led i satspuljeforhandlingerne, hvor der blev samlet set blev afsat 928 mio. kr. til arbejdet med at sikre en mere målrettet indsats for udsatte børn og unge i årene 2010-2013. Overordnet set omfattede aftalen 3 temaer: *Nærhed og Omsorg, Børns rettigheder og den tidlige indsats samt kvalitet i indsatsen* (Social- og Indenrigsministeriet, 2009, s. 1; Finansministeriet, 2009, s. 252).

Den politiske aftale om Barnets Reform blev efterfølgende fulgt op af lovforslag L178, hvis overordnede målsætning var at "*understøtte udsatte børn og unges muligheder for at trives og*

udvikle deres personlige og faglige kompetencer samt styrke deres forberedelse til at få et selvstændigt voksenliv." (Folketinget, 2010B, s. 1). I den forbindelse blev der vedrørende det tværprofessionelle samarbejde skabt "ny adgang for fagpersoner til at udveksle oplysninger om rent private forhold om børn og unge" (Folketinget, 2010B, s. 1) samt skabt "en tydeliggørelse af underretningspligten for fagpersoner" (Folketinget, 2010B, s. 1). Den nye bestemmelse vedrørende adgangen til at udveksle oplysninger om private forhold vedrørende børn og unge kaldes SSD-samarbejdet og er en bestemmelse, hvor skole, skolefritidsordning, dagtilbud, fritidshjem og myndigheder, der løser opgaver indenfor udsatte børne- og ungeområdet kan udveksle fortrolige oplysninger vedrørende et barns eller en ungs personlige og familiemæssige omstændigheder, hvis det anses som værende nødvendigt for det tidlige og forebyggende samarbejde om udsatte børn og unge (Servicestyrelsen, 2011, s. 78). Bestemmelsen der tydeliggør underretningspligten for fagpersoner består i en præcisering, således at det med lovændringen blev præciseret hvornår der vil skulle underrettes (Social- og Indenrigsministeriet, 2009, s. 3). Ligeledes blev der med lovændringerne, som følge af Barnets Reform, givet mulighed for, at en fagperson, der underretter vil kunne få en tilbagemelding på, hvorvidt underretningen har givet anledning til en undersøgelse eller foranstaltning (Servicestyrelsen, 2011, s. 76). I den forbindelse blev det ligeledes aftalt, at der skulle igangsættes et udviklingsinitiativ med henblik på at udvikle nye modeller for tværfagligt samarbejde. (Social- og Indenrigsministeriet, 2009, s. 3) Lovændringerne som følge af Barnets Reform blev vedtaget den 4. juni 2010 (Folketinget, 2010A, s. 1) og trådte i kraft den 1. januar 2011 (Folketinget, 2010A, s. 7).

Efterfølgende indgik KL og Social- og integrationsministeriet den 24. november 2011 en partnerskabsaftale vedrørende Barnets Reform, idet undersøgelser havde vist, at intentionerne bag Barnets Reform samt tidligere reformer på området ikke var blevet fuldt ud implementeret. Derfor blev parterne enige om, at indgå i et strategisk partnerskab baseret på tre centrale principper. Først og fremmest et princip om fastsættelse af klare mål som for indsatserne i kommunerne, således at det vil være muligt for kommunerne at følge op på om initiativerne virker. Dernæst et princip om, at kommunerne skal have støtte til "at kunne vælge og anvende de indsatser, der virker" (Social- og Integrationsministeriet, 2011, s. 1), hvilket ifølge aftaleteksten stiller krav til parterne om opbygning og formidling af anvendelig viden om metoder og indsatser, der har effekt. Til sidst et princip om at følge op på om indsatserne virker, hvilket ifølge aftaleteksten forpligter parterne på at tilvejebringe det nødvendige datagrundlag hertil. Derved argumenteres der i aftaleteksten for, at partnerskabet skal

markere en ny start for samarbejdet mellem KL og Social- og Indenrigsministeriet, således at der er fokus på resultater og effekter fremfor processer (Social- og Integrationsministeriet, 2011, s. 1-2) Dette partnerskab blev der i økonomiaftalerne mellem KL og Regeringen i både 2013 og i -14 aftalt at arbejde videre i dette spor (Finansministeriet, 2012, s. 15; Finansministeriet, 2013B, s. 12), hvilket ligeledes kom til udtryk med finanslovsaftalen for 2014, indgået den 26. november 2013, hvor det blev aftalt at afsætte i alt 280 mio. kr. i årene 2014-2017 til en samlet forebyggelsesindsats på området (Finansministeriet, 2013A, s. 13).

Den samlede forebyggelsesindsats, der blev afsat med finansloven for 2014 benævnes af Socialstyrelsen som værende forebyggelsespakken, "*Tidlig Indsats – Livslang Effekt*". Formålet med det samlede initiativ er beskrevet som værende "*at styrke kommunernes brug af forebyggende indsats og sætte fokus på udsatte børns trivsel, udvikling og læring*" (Socialstyrelsen, 2016B). Som en del af forebyggelsespakken "*Tidlig indsats – Livslang effekt*" videreudvikles, udbredes og evalueres der på en model for tidlig opsporing af socialt udsatte børn. Denne model for tidlig opsporing er udviklet i samarbejde med KORA, Haderslev, Norddjurs, Assens, Viborg, Vordingborg kommuner og indeholder en række metoder til tidlig opsporing på området for udsatte børn og unge. Projektperioden for udbredelsen af modellen varer fra 2014-2017 og i projektet indgår Furesø, Langeland, Ringsted, Svendborg og Sønderborg kommuner. Formålet herved er "*at tidlig opsporing og indsats på sigt skaber bedre trivsel for flere børn i en udsat position*" (Socialstyrelsen, 2016C) og som basis for modellen indgår en række redskaber samt tre overordnede principper herfor. Først og fremmest er der tale om et overordnet princip om, at "*børnene skal ses og forstås i den sammenhæng, hvori de lever og indgår*" (KORA, 2011, s. 8), dernæst et princip om, at forældrene ikke blot inddrages perifert, men er aktive samarbejdspartnere og ligeledes er der et princip om og en tilgang til, at det tværfaglige professionelle samarbejde er noget, som vægtes højt i modellen (KORA, 2011, s. 8).

De ovenstående principper går igen i modellens fire forskellige metoder. Den første metode vedrører '*Trivselsvurderinger*', hvilket overordnet set omhandler systematiske trivselsvurderinger af alle børn fra 0-6 år. Dernæst er der '*Overgangsmodellen*', hvilket er en model, der skal sikre, at essentiel viden om et barns udvikling og trivsel videregives, der hvor barnet skal fortsætte. Ligeledes er der metoden '*Faglig Sparring*', hvilket overordnet set går ud på, at fagpersonerne får løbende faglig sparring på de relevante problemstillinger, der møder i deres dagligdag. Til sidst er der "*Dialogmodellen*", hvilket er en model, der sikre at der bliver

skabt effektive, professionelle, tværfaglige og faglige mødeforløb i organisationen (Socialstyrelsen, 2016A).

## Teoretiske ramme

Med henblik på at klarlægge hvilke institutionelle rammer, der påvirker grænsefladerne mellem aktørerne på det socialt udsatte børneområde vil der i det følgende blive foretaget en afklaring af hvorledes organisationer vil skulle forstås i indeværende speciale.

I organisationslitteraturen forefindes adskillige definitioner af organisationsbegrebet, men udgangspunktet for indeværende speciale er, at organisationer anses som værende under indflydelse af deres omgivelser. Derved anskues organisationer, som værende sociale enheder, der ikke fungerer uafhængigt af den pågældende organisations omgivelser, men i stedet fungerer som værende indlejret i et komplekst netværk af andre organisationer, institutioner samt af den samfundsmæssige kontekst (Jespersen, 1996, s. 104) Yderligere forstås organisationer som: *"et socialt system som er bevidst konstrueret med det formål at løse særlige opgaver og realisere bestemte mål"* (Jacobsen & Thorsvik, 2008, s. 13). Organisationers eksistensberettigelse beror dermed på, at kunne varetage opgaver og realisere fast definerede målsætninger. Ofte vil et netværk af organisationer være gensidigt afhængige af hinanden i forhold til at kunne levere en given service, produkt eller ydelse, hvilket i høj grad er forårsaget af en øget specialisering samt et mere sektoropdelt samfund. På det socialt udsatte børneområde kommer dette således til udtryk ved at de forskellige professionelle faggrupper varetager forskellige specialiserede funktioner i den sociale sektor. Herved er de forskellige professioner gensidigt afhængige af hinanden, hvilket formodes at give udfordringer i forhold til bl.a. opgave- og ansvarsfordelingen samt den fælles forståelse af opgaverne på området.

Følgende kapitel vil præsentere specialets teoretiske referenceramme, der sammen med den indsamlede empiri vil danne grundlaget for specialets analyse. Formålet med afsnittet er at kreere en teoretisk "værktøjskasse", der vil kunne belyse problemstillingen. De teorier specialet tager udgangspunkt i vil dermed ikke udfoldes i deres hele, men de elementer der vurderes at kunne have en forklaringskraft i forhold til problemstillingen vil i det følgende præsenteres og operationaliseres. Teorierne der inddrages i de følgende afsnit er grænsefladeteori, nyinstitutionel teori samt professionsteori

I indeværende speciale udgøres den empiriske kontekst af det socialt udsatte børneområde, der varetages af flere enheder, eller afdelinger, i Langeland Kommune. Der er således helt

konkret tale om kommunens daginstitutioner, familieafdelingen og Pædagogisk Psykologisk Rådgivning (PPR). Det er disse organisatoriske enheder der samarbejder på tværs i målet om at få de socialt udsatte børn i trivsel og udvikling, og som udgør det analytiske og teoretiske fokus i specialet.

### Grænseflader på området for socialt udsatte børn

For at opnå forståelse for og indsigt i de mekanismer der er på spil, når forskellige professioner og afdelinger samarbejder på tværs, findes det relevant at inddrage et konfliktperspektiv. Konflikter er unægteligt en del af at skulle samarbejde - særligt når samarbejdet er med professioner uden for eget fagområde eller afdeling. Til dette formål findes den amerikanske organisationsteoretiker L. David Browns (Brown) konceptualisering af konflikter i interorganisatoriske grænseflader relevant at inddrage. Det skal her nævnes, at det ikke udelukkende er interorganisatoriske grænseflader, som Browns teoretiske univers beskæftiger sig med, da teorien ligeledes vil kunne finde anvendelse i forhold til grænseflader internt i organisationer. Før selve konfliktperspektivet præsenteres yderligere, vil Browns forståelse af grænseflader i det følgende introduceres set i et tværfagligt perspektiv på det socialt udsatte børneområde.

Når Brown beretter om grænseflader er det ud fra en forståelse af dem som værende de arenaer, hvor der sker en interaktion mellem forskellige former for sociale enheder. Det være sig både grupper, afdelinger eller hele organisationer (Brown, 1983, s. 1). Det er i den forbindelse afgørende, at grænseflader, ifølge Brown, opstår som følge af en kontinuerlig interaktion mellem de sociale enheder: *"Continued interactions between interdependent social units produce interfaces that are social units themselves. Continued contact encourages the development of boundaries and shared expectations that regulate the interaction of interface participants – the interface itself becomes an organized entity"* (Brown, 1983, s. 19). Der er således tale om, at grænseflader defineres som en organiseret enhed, hvor den kontinuerlige interaktion mellem de sociale enheder skaber grænsefladens afgrænsning samt de fælles forventninger, som er med til at regulere interaktionen mellem de organisatoriske enheder (Brown, 1983, s. 19-20). Dog kan grænseflader variere en del i forhold til graden af organisering (Brown, 1983, s. 23). Brown karakteriserer i den forbindelse tre forskellige former for grænseflader; den overensstemmende, den underorganiserede samt den overorganiserede. Samlet set benævner Brown de to sidstnævnte som værende uoverensstemmende grænseflade (Brown, 1983, s. 27). I forhold til en overorganiseret

grænseflade kan denne i relation til udsatte børne- og ungeområdet f.eks. identificeres som værende en grænseflade mellem familieafdelingen, organiseret under socialforvaltningen samt pasningsområdet, organiseret under skole og dagtilbud. I den overorganiserede grænseflade er der i den forbindelse en klar afgrænsning og en markant intern regulering af samarbejdet og snitfladerne mellem familieafdelingens og daginstitutionernes rolle- og ansvarsfordeling set i forhold til samarbejdet på udsatte børne- og ungeområdet. Grundet denne klare afgrænsning af roller og ansvar vil der ifølge Brown opstå en lav grad af ekstern informationsudveksling både parterne imellem samt eksternt de to parter. Rollerne i en overorganiseret grænseflade på det udsatte børne- og ungeområde vil således være veldefinerede samt klart håndhævede, og regler og procedurer være deltaljerede og sjældent blive overtrådt (Brown, 1983, s. 28-29). I en sådan grænseflade sker der dog en svækkelse af grænsefladens fleksibilitet og innovationsevne, og der er ligeledes en indskrænket mulighed for foretagelse af skønsbaserede beslutninger eller andre handlinger på baggrund af situationsbestemte faktorer (Brown, 1983, s. 23). Det vil i grænsefladerne f.eks. kunne betyde, at der vil være meget fastlåste rammer for forståelsen af hvornår et barn mistrives og det har derfor betydning for hvornår et barn vil kunne modtage støtte eller anden forebyggende arbejde efter loven om social service. Frontpersonalet i dagtilbud gør således mindre brug af skøn og forholder sig til de fastlagte indikatorer, der afgør hvornår der handles. I modsætning hertil er der den underorganiserede grænseflade, som i forhold til udsatte børne- og ungeområdet vil være karakteriseret ved en ringe defineret afgrænsning af roller og ansvar mellem professioner og afdelinger i kommunen. Grundet den uklare afgrænsning vil der ifølge Brown være en høj grad af informationsudveksling mellem parterne, hvilket dog kan besværliggøre parternes evne til at skelne relevant information fra ikke-relevant eller forstyrrende former for inputs (Brown, 1983, s. 27). I en sådan grænseflade bliver grænsefladen svær at adskille fra de kaotiske omgivelser, som den ellers skulle håndtere. Der er i denne form for grænseflade en lav grad af intern regulering, hvilket på udsatte børne og ungeområdet vil kunne medføre uenighed om hvem der har autoritet og målet med arbejdet kan i den forbindelse blive konfliktende eller være ikke-defineret. Der er i en underorganiseret grænseflade, således mangel på veludviklede formelle og uformelle regulative mekanismer, der vil kunne tilvejebringe struktur og retning for det tværprofessionelle samarbejde på området (Brown, 1983, s. 28).



## Konflikter på tværs af grænseflader

Forskellige forståelser, kulturer og praksisser, der vil kunne medføre konflikter er et grundvilkår for det tværprofessionelle samarbejde på udsatte børne- og ungeområdet, hvorfor en forståelse for forskellige konfliktformer og -niveauer anses som væsentligt til at definere konflikternes art og betydning for samarbejdet. Ifølge Brown kan konflikter defineres således: "*Conflict is incompatible behavior between parties whose interests differ*" (Brown, 1983, s. 4). Der er således tale om uforenelig *adfærd*, som en af parterne udviser med henblik på at modsætte sig eller frustrere den anden part og hvor parterne har modstridende *interesser* (Brown, 1983, s. 4-5). Ifølge Brown kan konflikter enten være produktiv eller destruktiv af karakter. Ved et *passende konfliktniveau* anses konflikterne som værende produktive, hvilket er et konfliktniveau, der vil kunne udspille sig i to former for interaktionsmønstre (Brown, 1983, s. 40). Det være sig *interorganisatorisk overenskomst* samt *interorganisatorisk problemløsning*. Ved den *interorganisatoriske overenskomst* er der typisk en høj grad af erkendelse i forhold til de fælles og de modsatrettede interesser. Fokus er i forhold til den interorganisatoriske overenskomst primært på interessekonflikterne, hvor de modsatrettede interesser bringer parterne i forhandling. Igennem de modsatrettede interesser indgår parterne et kompromis, hvorved der opnås en fælles løsning. I modsætning til den *interorganisatoriske overenskomst* er der ved den *interorganisatoriske problemløsning* typisk fokus på parternes fælles interesser. Der er således tale om at professionerne vil have en problemløsende tilgang, hvor der er en høj grad af åben og tillidsfuld informationsudveksling parterne imellem (Seemann & Antoft, 2002, s. 46; Brown, 1983, s. 40-41).

Ved et for højt konfliktniveau anses konflikterne som værende af destruktiv karakter og benævnes som *interorganisatorisk krigsadfærd*. Ved denne type for konfliktniveau vil professionernes relationer typisk være præget af mistillid og disrespekt parterne imellem, hvilket kunne resultere i bitre modsætningsforhold, hvor der skabes distance og tiltagende spændinger, der vil kunne fjerne fokus fra den fælles arbejdsopgave, som eksempelvis at støtte et udsat barn.

I modsætning til ovenstående er der det lave konfliktniveau, som ligeledes anses som værende af destruktiv karakter. Der tales i denne forbindelse om *interorganisatorisk isolation* samt *interorganisatorisk aftalt-spil*. Ved det *interorganisatoriske aftalte-spil* er der tale om, at professionerne undertrykker deres forskelligheder og at deres indbyrdes konflikter bliver undertrykt. Ved undertrykkelse af konflikter reduceres informationsstrømme og der vil kunne

skabes fordomme eller stereotype opfattelser af de andre professioner. Der er tale om en situation, som ikke er formelt aftalt, men nærmere som værende en *"stiltiende aftale eller overenskomst"* (Seemann & Antoft, 2002, s. 47), parterne imellem, hvor *"alle har erkendelse om, at det står galt til - men ingen gør noget"* (Seemann & Antoft, 2002, s. 47; Brown, 1983, s. 40-41; s. 221-222). Ved den *interorganisatoriske isolation* er der derimod tale om en falsk illusion om organisatorisk uafhængighed, hvilket medfører manglende problemløsning professionerne imellem. Der er tale om, at professionerne har en ikke-konfronterende adfærd og hvor rollerne professionerne imellem er tilbagetrukne i deres relation til hinanden. Der vil herved ifølge Brown kunne opstå en situation karakteriseret af handlingslammelse, hvor ingen af de deltagende professioner i samarbejdet er tilfredse, men heller ingen af professionerne eller afdelingerne er i stand til at gøre noget ved relationen (Seemann & Antoft, 2002, s. 46-47; Brown, 1983, s. 221-222).

### **Forandring i et institutionelt perspektiv**

Når Langeland Kommune iværksætter nye initiativer, organiseringsmønstre og øget fokus på samordning som et middel til at løfte deres opgavevaretagelse, er der tale om en organisation i forandring. Specialet antager, at offentlige organisationer er omgivet af institutioner af både formel og uformel karakter, der influerer alle organisationens niveauer fra måden hvorpå den organiseres, til hvordan arbejdet udføres og ikke mindst hvorledes de enkelte medarbejdere samarbejder og agerer i dagligdagen. Yderligere antager specialet, at organisationers aktører er mulige institutionelle forandringsagenter, der med rette ressourcer og kompetencer kan påvirke den eksisterende institutionelle struktur. Ud fra disse antagelser findes det relevant at inddrage institutionelle teoretiske perspektiver til belysning af den organisatoriske forandring.

### **Institutionsbegrebet**

For at kunne sondre mellem institutionel påvirkning og alle mulige andre former for påvirkning, er det essentielt at afgrænse selve institutionsbegrebet. Inden for de institutionelle teoretiske retninger findes der efterhånden mange bud på, hvad der karakteriserer institutioner. Indeværende speciale tager udgangspunkt i en bred forståelse af institutioner, hvilket indebærer at institutioner kan tage karakter af at være både formelle og uformelle. Til dette findes inspiration hos den amerikanske sociolog, W. Richard Scott, der sondrer mellem følgende typer af institutioner inden for det organisatoriske område:

1. Regulative institutioner i form af for eksempel lovgivning, hierarkisk struktur samt regler for kompetence.
2. Normative institutioner, hvilket for eksempel indebærer standarder for de professionelle arbejde samt normer for arbejdsdelingen mellem forskellige professioner.
3. Kognitive institutioner i form af for eksempel idéer, fagsprog og systematiske diskurser, der præger området.

Ud fra Scotts kategorisering af institutioner kan det udledes, at institutioner både kan tage form som formelle og uformelle normer og regler, der alle i større eller mindre grad er determinerende for organisationer og aktørers adfærd. Den ovenstående opdeling skal ikke forstås som et instrument til entydig kategorisering af institutioner, men skal derimod anses som værende et nyttigt redskab i analysen af den institutionelle påvirkning (Scott, 2014, s. 59-70).

### **Organisationer under institutionel påvirkning**

En række empiriske studier har vist, at der ikke er nogen entydige svar på, hvorledes organisationer og aktører reagerer på institutionel påvirkning. I en del situationer vælger organisationer og aktører i den pågældende organisatoriske kontekst at tilpasse sig, hvilket er en væsentlig forklaring på den betydelige grad af organisatorisk ensartethed (isomorfi), der finder sted med hensyn til organisationsstruktur og ledelse. Den isomorfiiske tilpasning indebærer dog ligeledes risikoen for indarbejdelse af organisations- og ledelsespraksisser, der ikke umiddelbart harmonerer med eksisterende måder for opgaveløsning, hvilket kan skabe interne modsætninger mellem institutionelle krav og organisatorisk praksis. Det vil sige, at der således bliver forskel på det, organisationer giver udtryk for og signalerer udadtil og den organisatoriske praksis, som sker indadtil. Fordelen ved den dekobling er, at organisationen derved kan tilgodese dens interne produktionsprocesser og samtidig fremstå som en organisation, der lever op til eksterne krav og forventninger til organisationen (Jespersen, 2005, s. 55-56).

I andre situationer, hvor organisationer præsenteres for institutionelle forventninger vil disse indtage en mere aktiv rolle, hvor de institutionelle krav vil blive fortolket og transformeret. I organisationer, der er stærkt professionaliseret vil de professionelle i høj grad være involveret i transformationsprocessen, i særlig grad, hvis der er tale om indgreb eller styring af

professionelle arbejdes og derved ændringer i de etablerede institutioner (Jespersen, 2005, s. 56).

Der er herved ikke tale om nogen direkte sammenhæng mellem institutioner og organisations- eller aktøradfærd ifølge den organisations sociologiske nyinstitutionalisme. De institutionelle krav og forventninger vil altid blive fortolket, før der omsættes til organisatorisk handlen og der er ingen garanti for, at der i organisationen sker en tilpasning til de institutionelle krav. Det er derved de fagprofessionelles fortolkninger heraf, der kan være afgørende for de institutionelle kravs gennemslagskraft på området (Jespersen, 2005, s. 56-57).

### **Aktører som agenter for institutionel forandring**

Der vil i en organisation kunne forekomme vanskeligheder ved at samarbejde tværprofessionelt, da professioner ofte vil forsøge at beskytte eget arbejdsområde- og opgaver. Herved kan det siges, at de professionelle som aktører aktivt forsøger at påvirke de organisatoriske og dermed institutionelle rammer. Ud fra dette fremstår det interessant at inddrage et institutionelt aktørperspektiv, hvor organisationens medlemmer kan anses som iværksættere for institutionel forandring.

Den tidlige institutionsforskning har hovedsagligt betragtet forholdet mellem institutioner og aktører som ensidig påvirkning, hvor institutionerne danner rammerne for aktørernes handlen og interaktion. Nyere bidrag udfordrer imidlertid denne forestilling og anser forholdet mellem institutioner og aktører som bilateralt, hvor også aktørerne medvirker til at etablere, bevare og nedbryde institutioner. Dimaggio var blandt de første der satte aktører i centrum for institutionel forandring, da han i 1988 introducerede begrebet "*institutional entrepreneurship*". Dimaggio argumenterer her for, at organisationens aktører agerer iværksættere for institutionelle forandringsprocesser; "*new institutions arise when organized actors with sufficient resources (institutional entrepreneurs) see in them an opportunity to realize interests that they value highly*" (Dimaggio, 1988, s. 14). Dimaggio argumenterer dermed for, at forandringsprocesser igangsættes af aktører, men lægger yderligere vægt på, at institutionelle entreprenører er ressourcestærke og organiserede aktører, der er i stand til at få deres interesser sat på dagsordenen. Aktørerne opnår legitimitet ved støtte fra eksisterende eller nyorganiserede, underordnede aktører, der vil profitere af den nye institutionelle struktur (Dimaggio, 1988, s. 15). I relation til socialt udsatte børnområde vil der kunne argumenteres for, at socialrådgiveren fremstår som den ressourcestærke og dominerende profession, og dermed oftest vil agere institutionel entreprenør. Idet at socialrådgiverprofessionen er i

besiddelse af en myndighedsfunktion, kan der i forbindelse med afgørelser på området argumenteres for, at socialrådgiverne er indehaver af den fulde jurisdiktion.

Dimaggios aktørorienterede institutionalisme har været gjort til genstand for kritik for et ensidigt og snævert fokus på ressourcestærke aktører og for at negligere institutionernes betydning for aktørernes handlen. Ifølge Lawrence et al. går institutionelle processer udover individuelle, ressourcestærke aktører, der af Dimaggio vægtes som de primære institutionelle agenter. I forsøget på at indkapsle mekanismerne i sådanne forandringsprocesser introducerer Lawrence et. al. den institutionelle retning, Institutional Work. Institutional Work skal forstås som *"the purposive action of individuals and organizations aimed at creating, maintaining and disrupting institutions"* (Lawrence et. al, 2011, s. 1). Institutional work placerer sig herved et sted mellem de tidligere, strukturalistiske retninger inden for institutionel teori, hvor fokus primært har været på institutioners påvirkning på aktører, og institutional entrepreneurship-retningen, der sætter de ressourcestærke aktører i centrum for institutionel forandring. Institutional work orienterer sig mod de bevidste, praktiske handlinger, hvorigennem institutioner dannes, bevares og nedbrydes. Sådanne institutionelle forandringer kræver *"institutional work"*, der kan udøves af organisationen og dennes aktører (Lawrence et. al, 2011 s. 1-3 ). Lawrence et. al. indtager, ligesom Dimaggio, et syn på aktører som aktive forandringsagenter, men tillægger ikke aktørerne samme grad af autonomi; *"[...] even action which is aimed at changing the institutional order of an organizational field occurs within sets of institutionalized rules"* (Lawrence et. al., 2006, s. 7). Aktørernes forsøg på at ændre de institutionelle rammer skal dermed ses i lyset af, at de netop er omkredset af institutionelle regler, der indskrænker deres handlemuligheder.

### **Deinstitutionalisering**

Som nævnt i det foregående afsnit kan institutioner nedbrydes, hvilket ifølge Lawrence et. al. forårsages af institutional work. W. Richard Scott belyser ligeledes denne deinstitutionalisering, men betragter det igennem tre typer forskellige pres, der alle kan føre til, at regulative, normative og kognitive institutioner nedbrydes. De tre typer pres kategoriseres de funktionelle, politiske og sociale pres. Det funktionelle pres opstår, når der inden for de institutionelle rammer ikke ydes tilstrækkeligt eller effektivt, hvilket vil medføre, at legitimiteten omkring denne praksis mindskes. Det politiske pres fremkommer i tilfælde, hvor interesser eller underliggende magtstrukturer skifter væk fra de, der tidligere støttede de eksisterende institutionelle rammer. Slutteligt fremhæves de sociale pres, der opstår når der

forekommer differentiering blandt grupper og kontrasterende opfattelser eller praksisser. Når institutioner nedbrydes som følge af sociale pres, vil det skyldes, at der inden for et organisatorisk område er flere legitime og gældende institutionelle rammer, hvilket svækker de enkelte institutioners stabilitet. Uanset om en deinstitutionaliseringsproces påbegyndes som følge af manglende legitimitet, skiftende magtstrukturer eller svækket stabilitet vil det over tid føre til, at institutioner nedbrydes, og nye institutioner vil opstå (Scott, 2008, s. 182-183).

### **Tværfaglige netværk som forhandlede ordener**

Indeværende speciale skitserer fagprofessionelle som grupper, der forsøger at fastholde monopol på deres fagområde. Ud fra denne betragtning må det formodes, at konflikter og uoverensstemmelser kan opstå i mødet mellem forskellige professioner, der skal samarbejde omkring samme barn og foranlediget af dette er nødsaget til at give afkald på dele af deres tidligere monopol. Det interessante er derfor, hvordan der kan opretholdes organisatorisk orden i en ny organisatorisk konstruktion med repræsentanter for flere forskellige organisatoriske enheder og professioner, således at den fælles arbejdsopgave løftes og løses. For at belyse dette aspekt findes inspiration hos den amerikanske sociolog, Anselm Strauss, der betragter et sådan samarbejde som et magtspil der udspilles i interaktionen mellem de fagprofessionelle. For at opnå resultater igennem et samarbejde er det nødvendigt, at der hersker social orden, hvilket ifølge Strauss opnås igennem forhandlinger. Forhandlinger er vejen til "[...] *get things accomplished*" (Strauss, 1993, s. 234) og for at opnå social orden. Samarbejdet mellem professioner kan dermed ansues som en "forhandlet orden", hvor de involverede professioner enten eksplicit eller implicit forhandler sig til den sociale og organisatoriske orden (Strauss, 1978, s. 5). Social orden i et tværfagligt samarbejde kan på den måde betragtes som et afledt resultat af alle de interaktioner, der finder sted mellem organisationens medlemmer. Ud fra denne forklaring kan det hurtigt komme til at lyde som om, at al organisatorisk struktur, relationer og rutiner er dynamisk og under konstant forandring, hvorfor det er vigtigt at pointere, at allerede eksisterende regler, relationer og etablerede strukturer er med til at indskrænke forhandlingsprocesserne. Disse eksisterende regler, relationer og strukturer udgør dermed den platform, hvorfra forhandlingerne finder sted, men er også medvirkende til at etablere en magt- og kontrolstruktur der indsnævrer og styrer forhandlingerne mellem organisationens medlemmer (Strauss, 1978, s. 125). Når en forandringsproces iværksættes, udfordres den allerede eksisterende orden og nye forhandlinger må finde sted – enten implicit eller eksplicit. Forhandlingerne finder sted i

”arenaer”, der opstår når ”sociale verdener” mødes, der af Strauss defineres; *”Groups with shared commitments to certain activities, sharing resources of many kinds to achieve their goals, and building shared ideologies about how to go about their business”* (Strauss, 1993, s. 212). Når forskellige faggrupper og organisatoriske enheder indgår et samarbejde er der dermed tale om et møde mellem repræsentanter fra forskellige ”sociale verdener” eller dertilhørende ”subverdener”. Forhandlingerne der finder sted skal medvirke til, at der etableres en arbejdsdeling, handlingsprocedurer, rollefordeling mv. blandt de fagprofessionelle repræsentanter, og udgør derfor et centralt element i et tværprofessionelt samarbejde.

### **Professionstilhørsforhold**

Specialet sætter fokus på, hvilken betydning de formelle og uformelle organisatoriske rammer har for det tværprofessionelle samarbejde. For at opnå indsigt i de uformelle organisatoriske rammer på det socialt udsatte børneområde findes det væsentligt at inddrage et teoretisk perspektiv på de deltagende fagpersoners professionstilhørsforhold og deres indbyrdes bestræbelser på at positionere sig i forhold til andre professioner. Professioner skal i indeværende speciale forstås som en fælles faglig organisering med en formel forskningsbaseret uddannelse som adgangskriterium. Yderligere besidder professioner monopol på et arbejdsområde og bestræber sig på at opnå autonomi i forhold til eget arbejde (Jespersen, 2005, s. 64-65).

### **Forholdet til andre professioner**

Det socialt udsatte børneområde varetages af flere forskellige faggrupper med forskellige professionstilhørsforhold. I den sammenhæng har sociologen Magali Larson udviklet begrebet *Det professionelle projekt*, hvilket går ud på, at professioner bestræber sig på at udbygge og opretholde professionens magtpositionering igennem opnåelse af; 1) monopolisering af et bestemt videns- og arbejdsområde, 2) anerkendelse af professionens normer og værdier, 3) høj grad af respekt, status og tillid, 4) social anerkendelse igennem forbindelser til omverden (Larson, 1977, s. 14-18).

Bestræbelserne på at kontrollere et videns- og arbejdsområde kræver, at forholdet til andre professioner og faggrupper reguleres. Et redskab hertil kan være brug af eksklusion, hvor professionen ved magt forsøger at holde andre faggrupper ude fra et givent videns- og arbejdsområde eller måske definere dem som værende underordnede i professionshierarkiet.

Omvendt kan ekskluderede forsøge at gøre brug af usurpation, hvor den pågældende faggruppe kan forsøge at generobre en given magtposition eller alternativt trænge ind på et andet videns- og arbejdsområde (Jespersen, 2005, s. 71).

I forholdet til andre professioner har professionssociologen Andrew Abbott udviklet begreber om professionelle systemer og professionelle jurisdiktioner. Udgangspunktet i Abbotts tanker er, at den enkelte professions udvikling skal forstås ved at sætte fokus på opgaverne i det professionelle arbejde samt den kamp, der er omkring opgaverne mellem forskellige professionelle faggrupper. Der er derfor, ifølge Abbott, tale om, at den enkelte professions udvikling skal forstås ved at studere hele systemet af professioner. Abbott gør i den forbindelse brug af et jurisdiktionsbegreb, der vil kunne give en forståelse for de forskellige former, som forholdet mellem professioner vil kunne antage (Abbott, 1988, s. 33-34). Abbott beskriver jurisdiktionen, som værende de bånd der forbinder en given profession og dens opgaver og der er således tale om en overordnet betegnelse for, hvorledes en given profession har både kulturel, social såvel som legal kontrol med et arbejdsområde (Abbott, 1988, s. 33; Jespersen, 2005, s. 73). Abbott har i den forbindelse identificeret seks forskellige former for jurisdiktion. Først og fremmest taler Abbott om professioners fulde jurisdiktion, hvilket er et udtryk for, at den pågældende profession har fuldstændig kontrol over professionens arbejdsområde. Kontrollen legitimeres, ifølge Abbott, igennem den autoritetsstruktur, som en given profession baserer sig på i samfundet. Den fulde jurisdiktion baserer sig således på professioners komplekse viden, der giver dem magten til at definere og løse bestemte problemstillinger. Ifølge Abbott stræber alle professioner både efter en fuldstændig og legal kontrol over arbejds- og vidensområder samt muligheden for at forsvare og udvide disse områder (Abbott, 1988, s. 70-71; Antoft, 2005, s. 102). Herefter taler Abbott om underordning som jurisdiktion, hvilket er et udtryk for, at et givent professionsområde er sekundært eller underordnet et andet professionsområde. Underordningen af en given profession i forhold til en anden kræver en bestemt symbolsk orden, hvor både den offentlige og legale ordning tydeliggør dette interprofessionelle forhold (Abbott, 1988, s. 71-73; Antoft, 2005, s. 103). Ligeledes kan der ske deling af jurisdiktionen, således at forholdet mellem professionerne skabes igennem en funktionel arbejdsdeling. Arbejdsdelingen foregår som oftest som en klar distinktion mellem ansvarsområder (Abbott, 1988, s. 73-74; Antoft, 2005, s. 103). Derudover er der den *intellektuelle jurisdiktion*, hvilket er et jurisdiktionelt forhold, som ligger mellem underordningen og arbejdsdelingen. Der er i den intellektuelle jurisdiktion tale om, at en profession opnår kontrollen med et kognitivt vidensområde, men at det tillades andre



professioner at praktisere på området (Abbott, 1988, s. 75; Antoft, 2005, s. 103). Dernæst er der den rådgivende jurisdiktion, hvilket er en relation, hvor en profession har mulighed for at fortolke eller modificere en anden professions handlinger inden for den pågældende professions fulde jurisdiktion (Abbott, 1988, s. 75-77; Antoft, 2005, s. 103). Til sidst er der det jurisdiktionelle forhold, klientdifferentiering, hvilket er en differentiering eller opdeling af klienter fremfor en opdeling af arbejdsområder. Klientdifferentieringen forekommer typisk, når efterspørgslen på en professions ydelser overstiger en professions kapacitet (Abbott, 1988, s. 77-79; Antoft, 2005, s. 104). De jurisdiktionelle forhold er centrale for specialet, idet de giver indsigt i de professionernes indbyrdes relationer til hinanden og derved et væsentligt aspekt i forhold til det tværprofessionelle samarbejde.

## Design- og metodemæssige overvejelser

De følgende afsnit vil præsentere det designmæssige og metodiske grundlag, som specialet tager afsæt i. Først redegøres for casestudiet som design, dernæst en introduktion til den valgte case og slutteligt præsenteres det kvalitative interview som forskningsmetode.

### Embedded casestudium

Igennem specialet ønskes det afdækket, hvilken betydning de formelle og uformelle institutionelle rammer har for grænsefladen som det tværprofessionelle samarbejde fungerer indenfor på området for udsatte børn. Specialet er udarbejdet som et singlecasesdesign, der af Robert K. Yin defineres således: *“et casestudium er en empirisk analyse, der undersøger et samtidigt eller historisk fænomen i en social kontekst hvor fænomenet udfolder sig”* (Antoft & Salomonsen, 2007, s. 32). Ud fra Yins definition kan det udledes, at studiets genstandsfelt undersøges i den konkrete kontekst, hvori det udfolder sig. Når et casestudie anvendes som forskningsstrategi for sin undersøgelse, er det væsentligt at gøre sig overvejelser om, hvorvidt fænomenet skal undersøges som værende en “embedded” eller “holistic” case. Da kernen i specialet er det tværprofessionelle samarbejde, er det nærliggende at anse og undersøge fænomenet som en embedded case, der betragter casen som bestående af multiple niveauer (De Vaus, 2001, s. 220). Specialet ønsker at undersøge det tværprofessionelle samarbejde og gennemfører interviews med de respektive professioner og faggrupper, der er repræsenteret i det tværprofessionelle samarbejde på socialt udsatte børneområde i Langeland Kommune. Ved at undersøge casen som “embedded” opnås et mere fuldendt billede af samarbejdet (De Vaus, 2001, s. 220), da alle de implicerede parter bliver undersøgt adskilt fra hinanden og dermed ikke betragtes som én samlet enhed.

Indeværende casestudie kan anses som teorifortolkende, da formålet med studiet er at generere ny empirisk viden om det tværprofessionelle samarbejde fremfor eksempelvis at genere ny teoretisk viden. Ved at studiet tager form som teorifortolkende skal det forstås, at problemstillingen fra start tager udgangspunkt i teoretisk viden, som danner rammen om casen og er med til at strukturere og afgrænse de dele af empirien, der er relevant at undersøge og inddrage (Antoft & Salomonsen, 2007, s. 38). Det indsamlede empiriske data spiller ligeledes en væsentlig rolle, da det udgør genstandsfeltet for specialets analyse, hvor

den teoretiske ramme vil fungere som analytisk og fortolkende redskab, der vil være behjælpelig med at finde empirisk funderede årsagssammenhænge.

Casestudiet er ofte gjort til genstand for kritik for at være for kontekstafhængig og dermed ikke egne sig til at danne grundlag for generalisering. Argumenterne herfor lyder ofte, at det er undersøgelsens empiriske data, der danner basen for studiets konklusioner, hvorfor konklusionerne ikke lader sig udbrede til andre kontekster. Der kan dog argumenteres for, at man ved at arbejde teorifortolkende kan foretage analytiske generaliseringer, da studiets konklusioner ikke blot baserer sig på den indsamlede empiri, men i høj grad også udspringer af studiets teoretiske ramme.

Undersøgelsesdesignet, singlecasedesign, ville kunne ses i modsætning til et cross-sectional design i forhold til at besvare indeværende speciales problemformulering. I et cross-sectional design anvendes der kvantificerbare data, således at det ville være muligt at måle variationer over tid (Bryman, 2012, s. 59). Hvis der skulle gøres brug af et cross-sectional design, som grundlag for besvarelse af specialets problemformulering, ville det være nødvendigt at gøre anvendelse af strukturerede interviews, da der på denne baggrund ville kunne frembringes kvantificerbare data, der vil give mulighed for at måle og sammenligne data. I strukturerede interviews vil der således ikke være mulighed for at stille opfølgende spørgsmål og derved justere fokus i forhold til interviewets retning, hvilket vil vanskeliggøre at forfølge de enkelte interviewpersoners perspektiver på hvilke formelle og uformelle institutionelle rammer, der påvirker de intraorganisatoriske grænseflader, som det tværprofessionelle samarbejde fungerer inden for.

### **Strategisk udvælgelse af ekstrem case**

Som det blev beskrevet i specialets indledende afsnit er det tværprofessionelle samarbejde på det socialt udsatte børneområde i Langeland kommune udvalgt som case til besvarelse af indeværende speciales problemformulering. Udvalgelsen af Langeland kommunes socialt udsatte børneområde er sket ud fra strategiske overvejelser, idet indeværende speciale ønsker at maksimere informationsmængden i det undersøgte område (Antoft & Salomonsen, 2012, s. 43-45; Flyvbjerg, 2001, s. 95-96) Langeland kommune er udvalgt som en ekstrem case, da det er en case på en kommune med ekstreme udfordringer på det sociale område. Som det tidligere er nævnt er Langeland kommune den kommune i landet, hvor der i 2013 har været det næststørste antal anbragte børn pr. 1000 0-22 årige (Kommunernes Landsforening, 2016, s. 51) samtidig med at det var den kommune der på udsatte børne- og ungeområdet havde

haft de største nettodriftsudgifter pr. 0-22 årige i 2014 (Kommunernes Landsforening, 2016, s. 49).

Langeland kommune er kort sagt en case på kommune med en høj grad af sociale udfordringer på udsatte børneområdet, hvorfor det kan antages at de mest karakteristiske udfordringer i forhold til det tværprofessionelle samarbejde vil komme til udtryk i indeværende speciales udvalgte case. Casen vil ligeledes kunne anskues som værende en kritisk case, hvilket Flybjerg definerer som *"en case af strategisk betydning i relation til det generelle problem"* (Flybjerg, 2001, s 95). Langeland kommune er i forhold til de sociale udfordringer herved et eksempel på en worst case, hvilket er med til at sikre flest mulige informationer i forhold til specialets valgte problemstilling.

### Det kvalitative interview

Specialets empiri er primært genereret igennem kvalitative interviews med de fagpersoner, der indgår i det tværprofessionelle samarbejde, hvilket er valgt ud fra en betragtning om, at denne metodiske fremgangsmåde er velegnet til at komme i dybden med problemstillingen. At opnå en dybereliggende forståelse af kompleksiteten ved at arbejde på tværs af professioner og faggrupper stiller krav til specialets empiri og måden hvorpå det indsamles. Kilden til at få indsigt i det tværprofessionelle samarbejde må være igennem de deltagende fagpersoner, hvilket gør det kvalitative interview til en velgenet metodisk tilgang. Interviewet som forskningsmetode giver mulighed for; *"at forstå temaer i den oplevede dagligverden ud fra interviewpersonens egne perspektiver"* (Kvale & Brinkmann 2009: 41). Det er dermed igennem den interviewede, at viden omkring det undersøgte fænomen tilvejebringes. Det er værd at gøre sig bevidst om, at denne viden opstår som et resultat af interaktionen mellem interviewer og den interviewede, og det er dermed af afgørende betydning, at gøre sig overvejelser om, hvorledes interviewet struktureres og gennemføres (Tanggaard & Brinkmann, 2010, s. 31). Interviewene er foretaget som semistrukturerede, hvormed der menes, at interviewguiden har fungeret som rettesnor for samtalen og har overladt plads til, at den interviewede selv har kunne bringe emner op, der for dem må være interessante. Som udefrakommende, der ikke indgår i det tværprofessionelle samarbejde, er det vanskeligt på forhånd at have kendskab til alle de emner, der må være relevante for både de interviewede men også for casen som helhed. At forme interviewene som semistrukturerede forekommer særligt relevant set i lyset af, at specialet er udarbejdet som et teorifortolkende studie. Interviewspørgsmålene er dermed teoretisk inspireret, dog foreligger der ved denne

fremgangsmåde en risiko for, at den teoretiske ramme ikke har indkapslet alle de aspekter der kan være relevante for den undersøgte problemstilling.

Det er i indeværende speciale fravalgt at gøre brug af det strukturerede interview, idet det vil kunne indebære, at de enkelte interviews vil blive af ufleksibel karakter, således at der ikke vil kunne stilles opfølgende spørgsmål i tilfælde af nye relevante perspektiver. Endvidere er det også blevet fravalgt at gøre brug af det ustrukturerede interview, da indeværende speciale besidder et klart fokus, hvor det ønskes udledt, hvilke formelle og uformelle institutionelle rammer der påvirker de intraorganisatoriske grænseflader, som de tværprofessionelle samarbejde fungerer indenfor (Bryman, 2012, s. 472). Derved vurderes det, at der er størst mulighed for at indsamle en fyldestgørende empiri til belysning af problemstillingen, ved at gennemføre interviewene semistrukturerede.

### Udvælgelse af interviewpersoner

Der er som empirisk materiale for specialets analyse afholdt i alt seks interviews, hvoraf samtlige er foretaget som enkeltinterviews. Der er således foretaget interviews med følgende 6 aktører på Langeland kommunes socialt udsatte børneområde kategoriseret fra medarbejder A-F:

**Medarbejder A** er uddannet Sundhedsplejerske og har de seneste fem måneder været ansat i stillingen som koordinerende sundhedsplejerske i Langeland Kommune. Hendes primære arbejds- og ansvarsområder består i at koordinere sundhedsplejerskernes arbejde i det kommunale samt på asylområdet.

**Medarbejder B** er uddannet psykolog og har været ansat i Langeland Kommunes Pædagogisk Psykologisk Rådgivning i et år. De primære arbejds- og ansvarsområder er psykologisk behandling og rådgivning ift. børn i alderen 0-6 år. Yderligere løser hun opgaver på kommunens asylcentre. B har været med til at udarbejde dele af det screeningsmateriale, som daginstitutionerne bruger til at afgive vurdering af børnenes udsathed.

**Medarbejder C** er uddannet sundhedsplejerske og har arbejdet i Langeland Kommune de sidste 12 år. De seneste fire år har hun arbejdet på asylområdet og igennem det sidste halve år haft en todelt stilling i både det kommunale system og på området for asyl. C er en del af projektgruppen i Projekt Tidlig Opsporing.

**Medarbejder D** er uddannet i logopædi og har igennem de seneste 2,5 måned været fastansat som tale-/hørepedagog i kommunens Pædagogisk Psykologisk Rådgivning. Før dette har hun været ansat i et 3-måneders vikariat i samme afdeling. D arbejder med rådgivning, udredning og undervisning af børn i forhold til et barns talevanskeligheder.

**Medarbejder E** er uddannet socialrådgiver og har i det seneste år været ansat i stillingen som socialfaglig leder for børne- og familieområdet, handicap- og psykiatriområdet samt for familieplejeområdet i Langeland kommune. Før dette har hun i godt 2 år været ansat som leder af tre af kommunens bosteder. E er en del af projektgruppen i Projekt Tidlig Opsporing.

**Medarbejder F** er uddannet pædagog og har arbejdet som institutionsleder i Langeland kommune siden 1994. I de seneste fire år som institutionsleder for de sammenlagte institutioner i Rudkøbing samt daglig leder for to af institutionens afdelinger. F er en del af projektgruppen i Projekt Tidlig Opsporing.

Samtlige af ovenstående interviews er vedlagt i ovennævnte rækkefølge i bilag A-F. Udvalgelsen af interviewpersonerne kan beskrives med reference til backward-mapping, hvorved der ved hjælp af den såkaldte snowball-metode, er blevet taget kontakt til centrale aktører i organisationen med henblik på at de skulle identificere de centrale aktører, der bedst vil kunne bibringe med en forståelse i forhold til indeværende speciales problemstilling. Interviewene med aktørerne i Langeland kommune har således til formål at bidrage med indsigt i det tværprofessionelle samarbejde samt hvilke institutionelle rammer der påvirker grænsefladerne mellem de professionelle aktører på området.

## Analyse

Nedenstående indeholder specialets analyse. Som det er beskrevet i problemfeltet argumenterer indeværende speciale for, at fokus bør rettes mod dels de indarbejdede strukturer, regler, normer og opfattelser, der præger området, dels de institutionelle forandringsprocesser, der udfordrer de allerede etablerede institutioner med nye idéer, normer, regler og rutiner. Det fordi, at det socialt udsatte børneområde, som værende det organisatoriske område, som specialet tager udgangspunkt i, eksisterer i en kontekst, hvor både eksisterende institutionelle strukturer samt institutionelle forandringer præger den organisatoriske kontekst og derved forståelsen af koordineringsproblematikken på området. Udgangspunktet for indeværende speciale er således, at organisationens institutionaliserede strukturer, regler, normer og opfattelser har betydning for samarbejdet på tværs af professioner. Derfor vil der igennem analysen, med afsæt i Langeland kommunens udsatte børneområde, blive søgt svar på hvilken betydning de formelle og uformelle organisatoriske rammer har for det tværprofessionelle samarbejde i de intraorganisatoriske grænseflader på området for udsatte børn. Specialets analyse tager udgangspunkt i det indsamlede empiriske materiale samt den repræsenterede teoretiske referenceramme. Der vil i løbet af analysen gøres brug af citater fra interviewene i de tilfælde, hvor de kan være med til at illustrere empiriske sammenhænge eller problematiserende antagelser. Interviewcitaterne får derved en eksemplificerende status i indeværende analyse.

Analysen er inddelt i fire overordnede afsnit. Det første afsnit har til hensigt at klarlægge de intraorganisatoriske grænseflader, som fungerer inden for området samt belyse hvilke institutionelle strukturer, der er med til at organisere grænsefladerne. Det vil herunder blive undersøgt hvorvidt Langeland Kommune er lykket med at implementere de formelle strukturer i form af fasemodellen for *Tidlig opsporing*, eller om det tværprofessionelle samarbejde kan karakteriseres som værende styret af mere uformelle institutionelle strukturer. Dernæst vil det blive belyst, hvorledes de professionelle aktører organiserer det tværprofessionelle samarbejde gennem forhandlede ordener. Herunder hvilke professioner der varetager hvilke opgaver og hvorledes samordningen mellem aktørerne folder sig ud på organisationsniveau. Dernæst vil der foretages en afdækning af selve forhandlingskonteksten, således at det mere indgående bliver belyst hvad det er professionerne kæmper om.

Afslutningsvis vil det blive belyst hvordan de professionelle i den organisatoriske kontekst vil kunne agere som iværksættere for institutionel forandring.

### **De institutionelle strukturer ved det tværprofessionelle samarbejde**

Nedenstående afsnit har til formål at klarlægge de intraorganisatoriske grænseflader, som samarbejdet mellem professioner fungerer indenfor, hvorfor det vil blive belyst hvilke institutionelle strukturer, der er med til at organiserer grænsefladerne. I specialets indledende afsnit blev det beskrevet, hvorledes forskellige strukturer, kulturer, traditioner og arbejdsformer blandt professionerne vil kunne vanskeliggøre et koordinerende samarbejde omkring barnet. Derfor anses det, i det nedenstående, som værende relevant at illustrere hvilke formelle og uformelle institutionelle strukturer, der påvirker arbejdspraksis i de tværprofessionelle relationer.

I den forbindelse har specialet den grundlæggende antagelse, at organisationer reagerer på institutionelle påvirkninger, således at der, af aktørerne på organisationsniveau, sker en fortolkning af både de organisatoriske modeller, der har til hensigt at strukturere samarbejdet samt af de allerede eksisterende institutioner i organisationen. Ligeledes antages det, at denne fortolkning bliver lagt til grund for organisatorisk handlen i form af både ekstern ageren samt af ændringer indadtil i organisationen, hvorfor det anses som værende relevant at belyse hvilke formelle og uformelle strukturer der påvirker relationerne. På baggrund heraf vil der i det nedenstående blive argumenteret for, at der i organisationen er sket en manglende institutionalisering af de regulative institutioner, hvilket har været medvirkende til, at de normative og kognitive institutioners betydning for organiseringen af det tværprofessionelle samarbejde er blevet øget.

### **Regulativ institutionel påvirkning**

Generelt set kan der i det empiriske materiale identificeres, at der i Langeland kommunes intraorganisatoriske grænseflader mellem professionerne på kommunens socialt udsatte børneområde, er tale om få formelle samarbejdsstrukturer, der påvirker organiseringen af de tværprofessionelle relationer på området. En medarbejder på det socialfaglige område udtaler således om manglen på formelle samarbejdsstrukturer:

*”Man kan sige, at det bliver lidt løsere struktureret, fordi der er grænser for, hvor mange formelle samarbejdsformer, der kan være i en så lille enhed. (...) Det bliver*



*for tilfældigt hvem, der gør hvad hvornår. (...) Der ligger ikke ret mange beskrivelser af, hvordan samarbejdsflader skal dækkes.”*

(Bilag E, s. 3)

Denne mangel på formelle samarbejdsstrukturer i de intraorganisatoriske grænseflader understøttes af den interviewede PPR-psykologs beskrivelser af samarbejdet med socialrådgiverne som værende på ad hoc-basis og mere løst struktureret (Bilag B, s. 3). Ligeledes bliver det i det empiriske materiale påpeget af kommunens koordinerende sundhedsplejerske, at rollerne i samarbejdet i nogen udstrækning kan være uklart definerede (Bilag A, s. 10). Derfor kan det siges, at der i organisationen er tale om relativt få formelle samarbejdsstrukturer, der organiserer de tværprofessionelle relationer på området. Et eksempel på en formel samarbejdsstruktur er den fasemodel for tidlig opsporing, som Langeland Kommune har valgt at ville implementere som en del af projekt *'Tidlig opsporing'*. Væsentligt er det i den sammenhæng at fremhæve, hvordan empirien indikerer, hvorledes implementeringen af fasemodellen for tidlig opsporing er behæftet med væsentlige udfordringer. Den socialfaglige leder på området beskriver således fasemodellen, der har til formål at skabe hensigtsmæssige overleveringer og struktur på det tværprofessionelle samarbejde:

*”Jeg kender til den, men kun som en teoretisk model og noget vi drøfter ift. et projekt, men jeg arbejder jo ikke med den i og med, at den foregår ude i daginstitutionerne og imellem de forskellige tilbud”*

(Bilag B, s. 2)

Den socialfaglige leder beskriver herved fasemodellen, som værende en teoretisk model, der ikke vedkommer den socialfaglige ledes arbejdspraksis, idet den ikke relaterer sig til vedkommendes afdeling eller arbejdsområde, trods det at familieafdelingen indgår som en væsentlig part i både fasemodellens fase 2 og fase 3. Ovenstående udtalelse af den socialfaglige leder er meget sigende for det generelle billede, der, i det empiriske materiale, tegnes af implementeringen af de regulative institutionelle strukturer, der har til formål at regulere de intraorganisatoriske grænseflader på området, som f.eks. fasemodellen for tidlig opsporing. En anden central medarbejder på området, kommunens koordinerende sundhedsplejerske, viser ligeledes en væsentlig usikkerhed i forklaringen af fasemodellen,

hvilket understøtter den nævnte problematik i forhold til modellen. Den koordinerende sundhedsplejerske udtaler sig således om kendskabet hertil:

*"Jeg vil sige, at det desværre ikke er noget, som jeg sådan, øh, synes jeg, er sådan fuldstændig med på"*

(Bilag A, s. 3)

Begge ovenstående empiriske citater underbygger således, hvordan implementeringen af fasemodellen som værende en regulativ institutionaliseret model kan argumenteres for at være utilstrækkelig samt virke udfordrende for det tværprofessionelle samarbejde i Langeland Kommune. Der kan således siges at være tale om en dekopling mellem et institutionelt krav til organisationen i form af fasemodellen for tidlig opsporing og den organisatoriske praksis, der reelt udøves. Som beskrevet i den teoretiske referenceramme er fordelene herved, at organisationen kan tilgodese organisationens interne forhold og samtidig fremstå som en organisation, der lever op til eksterne krav og forventninger til organisationen (Jespersen, 2005, s. 55-56).

### **Normativ og kognitiv institutionel påvirkning**

Som det fremgår af den teoretiske referenceramme er det ifølge den amerikanske sociolog W. Richard Scott, relevant at skelne mellem de forskellige former for institutioner, der kan siges at præge organisationer. Scott sonderer i den forbindelse mellem regulative, normative og kognitive institutioner og de skal forstås således, at institutioner kan tage form som værende både formelle og uformelle normer og regler, der i større eller mindre grad er determinerende for organisationers og aktørers adfærd (Scott, 1995, s. 59-70). Der vil i det følgende blive argumenteret for, at den manglende institutionalisering af regulative institutioner i organisationen, som værende f.eks. den førnævnte fasemodel for tidlig opsporing, er medvirkende til, at de normative og kognitive institutioners betydning for organiseringen af det tværprofessionelle samarbejde øges. Billedet af, at betydningen af de normative og kognitive institutioner øges, understøttes af den interviewede PPR-psykolog i Langeland Kommune, der påpeger, at det er de professionelle skøn, der er styrende for i hvilke sammenhænge der i de intraorganisatoriske grænseflader arbejdes tværprofessionelt (Bilag B, s. 5). Ligeledes beskriver både den socialfaglige leder samt den interviewede tale-/hørepædagog, at der ikke er særlige klare retningslinjer for det tværprofessionelle

samarbejde, hvilket vil kunne bevirke, at der enten ikke handles eller handles tilstrækkeligt i sagerne (Bilag E, s. 3; Bilag D, s. 5). Derudover bliver det af kommunens socialfaglige leder beskrevet, at de har etableret et samarbejdsorgan vedrørende børn og unge, der enten har selvmordsrisiko eller –adfærd. Den socialfaglige leder udtaler således om det pågældende selvmordsteam:

*”Det er stykket lidt tilfældigt sammen af mig og en sundhedsplejerske og en psykolog, som i øvrigt lige har sagt op.”*

(Bilag E, s. 2)

Når der generelt gives udtryk for, at der ikke er særlig klare regler for det tværprofessionelle samarbejde og at det kan bevirke, at der ikke handles tilstrækkeligt eller at de fagprofessionelle etablerer samarbejdsorganer på området, så kan det siges, at være udtryk for, at de professionelles normer og kulturer får betydning for samarbejdet. Der kan på denne baggrund argumenteres for, jf. Brown, at der i snitfladerne mellem professionerne er tale om underorganiserede grænseflader. Den underorganiserede grænseflade er ifølge Brown karakteriseret ved åbne samarbejdsflader med uklare definerede rammer og mål og med mangel på formel regulering, hvilket giver risiko for manglende sammenhæng og kontinuitet ift. barnets sag (Brown, 1983, s. 27-28). Den underorganiserede grænseflade imødegås ved at indføre samordningsmodeller i form af f.eks. fasemodellen for tidlig opsporing, hvorved der gennem formaliserede samarbejdsstrukturer skabes mere sammenhængende arbejdsrutiner samt regler og kulturer for det tværgående samarbejde mellem de involverede aktører på området. Der kan med udgangspunkt i empirien argumenteres for, at de formaliserede samarbejdsstrukturer kan antages værende utilstrækkeligt implementerede i organisationen, hvilket har bevirket, at de normative og kognitive institutioners betydning for organiseringen af det tværprofessionelle samarbejde er øget. Dermed er det i en højere grad de fagprofessionelle skøn og standarder for handlen, der på institutionel vis påvirker de tværprofessionelle relationer. Det er herved ikke regler og formel struktur, der er styrende for samarbejdet, men mere de pågældende normer og idéer, der eksisterer i organisationen og som er herskende for samspillet mellem professionerne. Det kan således siges, at indførelsen af de mere formaliserede samarbejdsstrukturer, i form af f.eks. fasemodellen for tidlig opsporing, møder modstand, fordi den underorganiserede praksis fungerer som værende en velinstitutionaliseret praksis i de intraorganisatoriske grænseflader mellem aktørerne på området.

På baggrund af ovenstående, hvor det er blevet belyst at indførelsen af de regulative institutionelle strukturer i den intraorganisatoriske grænseflade har mødt modstand, idet den underorganiserede praksis i form af de normative og kognitive institutioner har fungeret som værende en velinstitutionaliseret praksis på området, findes det ligeledes relevant at undersøge hvad der i organisationen kan være medvirkende årsager hertil, hvilket nedstående kan bidrage til en forståelse af.

### Udskiftning i medarbejdergruppen

Som det er blevet belyst i de ovenstående afsnit, så lader de regulative institutioner som f.eks. fasemodellen for tidlig opsporing, sig ikke fuldt ud institutionalisere i de intraorganisatoriske grænseflader i Langeland kommune, hvilket der i det følgende vil argumenteres for at være et udtryk for en kontinuerlig deinstitutionaliseringsproces. Både den socialfaglige leder, PPR-psykologen samt tale-/høre-pædagogen giver udtryk for, at der i løbet af implementeringsperioden har været stor udskiftning i personalegruppen, hvilket har været medvirkende til at vanskeliggøre fasemodellens indfasning. Tale-/høre-pædagogen fortæller eksempelvis således:

*”Det arbejder vi med lige nu, for organisationen er ny og er blevet lavet om flere gange. [...] Hvor mange har vi... Har vi overhovedet en borgmester i øjeblikket? Både oppefra og nedefra i teamet har vi haft 80 % udskiftning på tre måneder”*

(Bilag D, s. 7)

Netop denne udtalelse er et udtryk for, at Børne- og Familieområdet i Langeland Kommune er en skrøbelig organisation i konstant forandring, hvilket vanskeliggør implementeringen af nye institutionelle strukturer. I et projektforløb må indfasningsperioden anses som en sårbar del af forløbet, hvor både medarbejdere og ledelse skal være vedholdende omkring projektets rammer og følge den plan, der er lagt for projektet. Den konstante udskiftning blandt medarbejderne kan forestilles, at iværksætte en deinstitutionaliseringsproces i form af sociale pres mod fasemodellen. De sociale pres opstår, når der er flere legitimerede praksisser inden for den samme organisatoriske kontekst (jf. Scott, 2008, s. 182-183), hvilket understøttes af den socialfaglige leder, der fortæller, at der foreligger meget få beskrivelser af, hvordan samarbejdsfladerne dækkes (Bilag E, s. 3), hvorfor samarbejdet på tværs af grænseflader og

faggrupper overlades til den enkelte at iværksætte. Samme oplevelse har talepædagogen, der blev ansat få måneder før interviewet og som fortæller således om sin oplevelse:

*”Da jeg starter, er der ingen talepædagoger i PPR, så på den måde er der også nogle procedurer, som jeg ikke har viden om men måske eksisterer. Så der er også noget, som vi sidder og graver frem, når vi sidder med sager”*

(Bilag D, s. 7)

Tale-/hørepædagogens udsagn vidner om, at det forekommer vanskeligt at videreføre og opretholde en institutionaliseringsproces, når der ikke er ressourcer til oplæring af nye medarbejdere i organisationens strukturer, arbejdsgange og samarbejdsflader. Når dette overlades til den enkelte medarbejder er det et udtryk for, at netop strukturer, arbejdsgange og samarbejdsflader ikke er institutionaliseret på tværs af organisationen. Hver enkelt medarbejder arbejder dermed ud fra egen legitimerede praksis med dertilhørende normative og kognitive etablerede institutioner, hvilket sætter institutionaliseringen af tværgående, formaliserede arbejdsgange, herunder fasemodellen, under sociale pres.

På baggrund af ovenstående, hvor det dels er blevet påvist at de normative og kognitive institutionelle strukturer er en så velinstitutionaliseret praksis, at det har besværliggjort institutionaliseringen af mere regulative og formaliserede institutionelle strukturer, dels at en kontinuerlig deinstitutionaliseringsproces har fundet sted, findes det relevant at foretage en nærmere analyse af den normative og kognitive institutionelle praksis gennem en undersøgelse af de forhandlede samarbejdsformer aktørerne imellem, hvilket nedenstående analyseafsnit har til hensigt at afdække.

### **Forhandlede ordener i de intraorganisatoriske grænseflader**

Nedenstående del af analysen har til hensigt at belyse, hvorledes de tværprofessionelle relationer er præget af kontinuerlige forhandlinger mellem aktørerne i de enkelte professioner. De tværprofessionelle relationer i de intraorganisatoriske grænseflader skal ifølge den amerikanske sociolog Anselm Strauss anskues som en *'forhandlet orden'*, hvor de involverede professioner enten eksplicit eller implicit forhandler sig til den sociale og organisatoriske orden (Strauss, 1978, s. 5) Social orden i tværprofessionelle relationer kan på den måde betragtes som et afledt resultat af alle de interaktioner, der finder sted mellem

aktørerne i den pågældende organisatoriske kontekst. Som det er blevet beskrevet i ovenstående afsnit er der ikke sket en tilstrækkelig institutionalisering af projektets regulative institutionelle strukturer, hvilket har bevirket, at det i en højere grad er de fagprofessionelle skøn og standarder for handlen, der på institutionel vis påvirker de tværprofessionelle relationer på området. Idet at de tværprofessionelle relationer ansues som forhandlede ordener kan det således siges, at den utilstrækkelige institutionalisering af de formelle regler og strukturer i form af f.eks. fasemodellen for tidlig opsporing bevirker at disse bliver et udtryk for den forhandlede orden, der finder sted aktørerne imellem. Essentielt er det derfor, at forsøget på at institutionalisere formelle retningslinjer, er en faktor, der gennem forhandlinger bidrager til at forandre de tværprofessionelle relationer, hvorfor den eksisterende institutionaliserede sociale orden, der eksisterer på området vil kunne siges at være under pres. Indførelsen af nye samordningsmodeller bryder derved med de allerede eksisterende kulturer og orden for koordination og samordning på området, hvorfor der ifølge Strauss må genforhandles aktørerne imellem (Strauss, 1993). Der vil i det nedenstående blive belyst de mest væsentlige forhandlede ordener med betydning for de tværprofessionelle relationer på området. Det drejer sig om tematikkerne *'Grænsefladens dominerende profession'*, *'Rolle- og ansvarsfordeling professionerne imellem'*, *'Forskellige problemforståelser'* samt *'Uenighed om handlingspraksis'*.

#### **Grænsefladens dominerende profession**

Nedenstående vil have til hensigt at belyse den intraorganisatoriske grænseflades dominerende professioner med henblik på en nærmere forståelse af hvad der præger grænsefladernes institutionelle set-up. Tilsyneladende er det socialt udsatte børneområde i Langeland kommune ikke præget af større modsætningsforhold eller konfliktefyldte situationer. Der er dog stadig forhandlinger, der præger den sociale orden for samhandling. Der er tale om det, som Anselm Strauss benævner som værende *'stiltiende forhandlinger'*, hvilket vil sige, at der er tale om implicitte forhandlinger af stiltiende karakter uden større konflikter eller konfrontationer i samarbejdet (Antoft, 2005, s. 195). Nedenstående citat af den socialfaglige leder illustrerer, hvorledes der eksisterer en indforståethed om, hvem der sætter præmisserne for samhandlingen på området:

*"Ligeså vel, at der kan opstå en frustration, fordi man ikke er enig, ligeså vel er der en meget vigtig præmis eller faglighed, som hedder, at familiebehandleren kan gå tilbage og sige, at det her er ikke er min beslutning, det er en*

*myndighedsbeslutning, så nu er det dét, som vi skal. Det synes jeg er en meget afgørende ting for, hvilken rolle vi har, for vi kan ikke alle have de samme roller. Hvis både pædagogen, sundhedsplejersken, familiebehandleren og socialrådgiveren prøver at bestemme, hvad der skal stå på bundlinjen, så bliver det noget rod.”*

(Bilag E, s. 6)

Ovenstående citat illustrerer således, hvordan det er socialrådgiverne, i kraft af deres rolle som myndighedsudøver, der sætter præmisserne for samhandlingen på området. Det kommer ligeledes til udtryk i interviewet med den koordinerende sundhedsplejerske, der udtaler således:

*”Jeg ser det i høj grad som et samspil, på den måde, at så længe socialrådgiveren arbejder, så arbejder sundhedsplejersken også.”*

(Bilag A, s. 9)

Citatet er med til at tegne et billede af, hvorledes socialrådgiverprofessionen fungerer som den dominerende profession, der på området, sætter præmisserne for arbejdspraksis og samhandling gennem implicit magtudøvelse. På trods af, at de interprofessionelle relationer i samhandlingen kan siges at være præget af stiltiende forhandlinger, er der stadig tale om, at socialrådgiverprofessionen fungerer, som den dominerende profession, hvilket er en stiltiende orden, som nye formelle strukturer må indordne sig under for ikke at skabe konflikt på området. Socialrådgiverens rolle som dominerende profession i grænsefladen vil blive berørt nærmere i et senere analyseafsnit vedrørende *’Professionalisering’*.

### **Rolle- og ansvarsfordeling professionerne imellem**

Det kan endvidere identificeres, at der opleves udfordringer med rolle- og ansvarsfordelingen, idet der er tvivl om hvilke professioner, der har hvilke arbejdsopgaver på området. Dette understøttes af følgende udtalelse af tale/høre-pædagogen på spørgsmål om, hvorvidt hun oplever udfordringer ift. rollefordelingen mellem professionerne:

*”Ja, fordi vi har ikke afklaret det. Lige præcis ja. Det skal man jo have en model for. Man skal jo gøre det samme hver gang. Det skal være den samme, der har ansvaret hver gang. Det kræver, at man har besluttet sig.”*

(Bilag D, s. 6)

Overstående er således med til at underbygge argumentationen om, at der i snitfladerne mellem professionerne er tale om underorganiserede grænseflader. Som det bliver nævnt i den teoretiske referenceramme er den underorganiserede grænseflade karakteriseret ved åbne samarbejdsflader med uklare definerede rammer og mål og med mangel på formel regulering, hvilket den uklare rolle- og ansvarsfordeling mellem aktørerne kan siges at være et udtryk for (Brown, 1983, s. 27-28).

Der kan i det empiriske materiale dog umiddelbart ikke identificeres større konflikter eller konfrontationer i forhold til rolle- og ansvarsfordelingen mellem de involverede aktører. Den koordinerende sundhedsplejerske fortæller således om rollefordelingen i relationen mellem psykologer og sundhedsplejersker på området:

*”Som sundhedsplejersker, der kører vi jo også meget på kanten, men vi skal jo også sådan passe på, at vi ikke begynder og udtale os om store psykologiske udfordringer, som der er en psykolog, som der er uddannet i. Der synes jeg egentlig, at vi klare ret godt at holde os sådan på en eller anden form for sti.”*

(Bilag A, s. 11)

Der kan i forhold til ovenstående citat identificeres en normativ institutionel kultur for rolle – og ansvarsfordelingen i relationen mellem psykologer og sundhedsplejersker. Der er tale om en forhandlet orden, hvor parterne ikke stiller spørgsmålstejn ved hinandens roller, men hvor parterne stiller sig tilfredse med opgavefordelingen. Der er således tale om forhandlinger af stiltiende og implicit karakter, hvor sundhedsplejerskerne respekterer psykologernes vidensområde ved at acceptere dette i samhandlingen på området. Den ovenstående skitserede grænseflade mellem sundhedsplejerske og psykologerne vil blive behandlet yderligere i det senere analyseafsnit vedrørende *”Professionalisering”*, hvor selve forhandlingskonteksten vil blive afdækket.

### **Forskellige problemforståelser**

Ligeledes kan det identificeres, at der i relationen mellem socialrådgiverne og sundhedsplejerskerne samt i relationen mellem socialrådgiverne og pædagogerne er forskelle i forhold til hvilke problemforståelser professionerne er i besiddelse af. Følgende citat af den



koordinerende sundhedsplejerske illustrerer, hvordan forskellene i problemforståelsen og tilgangene til det sociale arbejde opfattes af sundhedsplejerskene:

*"Udfordringen, synes jeg, er nogle i forhold til socialrådgiverne, det er, at de er meget.. De ser faktisk udelukkende den anormale verden. Det gør sundhedsplejerskerne ikke, de ser også den normale verden, de ser faktisk begge spektre. (...) Der kan man da godt nogen gange fornemme, at deres verden er en anden, ikke. Og at man nogle gange også skal sige, at min oplevelse, det er altså, at det her, det er inden for normalområdet."*

(Bilag A, s. 10)

Det er interessant, hvorledes der i ovenstående eksempel ift. forskelle i problemforståelsen kan identificeres en interaktionsform, der bærer præg af en mere eksplicit forhandlingsform, dog på udramatisk vis, i forsøget på at skabe en *forhandlet orden* for samhandling.

Ligeledes er det interessant hvordan forskellene i tilgangene til det sociale arbejde kommer til udtryk i relationen mellem pædagogprofessionen og socialrådgiverne. Den interviewede pædagog beskriver forskellene således:

*"Ja, på den måde, vi kigger på barnets trivsel, hvor en sagsbehandler kigger på en families trivsel, og dermed ikke sagt, at pædagogen ikke kigger eller er opmærksom på familiens trivsel også, men vores tilgange er forskellige steder."*

(Bilag F, s. 4)

I grænsefladen mellem pædagogerne og socialrådgiverprofessionen er der således modsatrettede opfattelser og tilgange til at forstå sociale problemers karakter. Pædagogprofessionen har, ifølge udsagnet, i en højere grad fokus på individets trivsel – i det her tilfælde barnets, mens socialrådgivernes tilgang i en højere grad er, at være opmærksom på familiens trivsel. Derudover kan det tilsyneladende identificeres, at der i denne grænseflade forekommer en interaktionsform, der bærer præg af stiltiende og implicite forhandlinger, således at hinandens forskellige forståelser og tilgange accepteres, som en *forhandlet orden* for samhandling.

### Uenigheder om handlingspraksis

Endvidere kan det identificeres, at der i relationen mellem socialrådgiverne og pædagogprofessionen er en uenighed i forhold til hvornår der vil skulle foretages underretninger. Den interviewede pædagog på Langeland kommunens socialt udsatte børneområde belyser problemstillingen således:

*"Altså inden for mit fag, der drøftes det, hvorvidt man laver underretninger, så altså, hvorvidt der er et fagligt belæg for en underretning, hvor jeg af og til oplever, at familieafdelingen har et syn på, at de bare skal have underretninger ind uanset omfanget af eventuelle spørgsmål om trivsel. Altså hvor min line kan være længere end familieafdelingens."*

(Bilag F, s. 3)

På baggrund af ovenstående kan det siges, at der således eksisterer en *social orden*, hvor de to professioner stiltiende accepterer, at der eksisterer forskellig handlingspraksis for, hvornår der bør foretages en underretning. Det kan derfor antages, at der i forhold til spørgsmålet om hvornår der underrettes eksisterer en implicit forhandlet orden, hvor det accepteres, at pædagogprofessionen har en længere line for hvornår der vil skulle foretages en underretning.

Ligeledes kan det empirisk påpeges, at socialrådgivernes rolle som myndighedsudøver accepteres af pædagogprofessionen. Det vil sige, at socialrådgiverprofessionen fungerer som dominerende profession i konflikter, hvor der vil skulle træffes en myndighedsbeslutning. Denne sociale orden bliver således beskrevet af den socialfaglige leder på spørgsmål om, hvorvidt vedkommende oplever forskellige faglige syn i samhandlingen på udsatte børneområdet:

*"Ja, det oplever vi da rigtig tit. Også, at der f.eks. kan være en uenighed fra Flexhuset, vores familiebehandlingsinstitution, som kan mene, at der skal sættes en eller anden form for indsats ind i familien, og at vi som myndighedssagsbehandlere beslutter noget andet."*

(Bilag E, s. 6)

Der eksisterer således en forhandlet orden, hvor det accepteres, at pædagogerne i 'Flexhuset' kan være uenige i handlingspraksis for en given indsats på trods af, at

socialrådgiverprofessionen fungerer som dominerende profession i kraft af rollen som myndighedsudøver på området.

I forhold til uenigheder om handlingspraksis skal det ligeledes fremhæves, hvordan det empirisk kan påvises, hvorledes familieafdelingen oplever modstand fra dagtilbudsområdet i forhold til projekt *'tidlig opsporing'*. Den socialfaglige leder forklarer modstanden på følgende måde:

*"Der har været en massiv modstand fra dele af børnehave- og dagplejesystemet i forhold til projektet, som Mette er projektleder på. Fordi de synes, at det bliver en ekstraopgave, kan de ikke se værdien i det, og de synes, at den måde de gør det på egentlig virker meget godt, og hvorfor skal vi nu det her. Der kan man sige, at de ikke har noget ejerskab for projektet."*

(Bilag E, s. 4)

Der kan herved konstateres en grænseflade mellem socialrådgiverprofessionen og pædagogerne, hvor der er åbenlyse uenigheder i forhold til koordinering og samordning på området. Idet den socialfaglige leder beskriver, at der har været en *'massiv modstand'* fra dagtilbudsområdet, må det antages, at der har været tale om mere eksplicitte forhandlinger ift. samhandlingen. Der er tale om en tilgang til konfliktløsning, hvor parterne taler sig frem til en bestemt løsning, hvilket understøttes af følgende udtalelse af den interviewede dagtilbudsleder i Langeland kommune:

*"Vi oplever ikke tvistigheder imellem os vel, hvor den ene vil have det ene og den anden det andet, jeg synes vi oplever, at vi, at taler os frem til løsningen, til gavn for barnets trivsel."*

(Bilag F, s. 10)

Til at definere konflikters art og betydning for samarbejdet har den amerikanske organisationsteoretiker David Brown udviklet en konceptualisering af konfliktformer og – niveauer mellem grænseflader. Med reference til Browns beskrivelser af konfliktniveauer, må konflikterne i grænsefladen mellem socialrådgiverne og pædagogerne karakteriseres som værende *'passende'*. Det være sig fordi, at der i relationen og samarbejdet aktørerne imellem gøres brug af konfliktløsningsmodellen *'interorganisatorisk overenskomst'*, hvorefter der ved afvejning findes en løsning på problemstillingen. Der eksisterer ved denne form for

konfliktløsning typisk en høj grad af erkendelse i forhold til de fælles og modsatrettede interesser. (Brown, 1983, s. 40-41; Seemann & Antoft, 2002, s. 46) Der kan således på baggrund af ovenstående konstateres, at det er reelle og eksplicitte forhandlinger, der ligger til grund for den forhandlede orden for samhandling mellem pædagogerne og socialrådgiverprofessionen på området for udsatte børn i Langeland kommune.

Ligeledes bliver der i det empiriske materiale beskrevet et samarbejde af konflikterende art mellem pædagogerne og PPR-psykologerne, idet institutionerne ikke håndhæver eller imødekommer de ønsker, anbefalinger eller retningslinjer, der kommer fra PPR-psykologerne. Den interviewede PPR-psykolog beskriver det således:

*"Jeg tænker, der hvor det sådan umiddelbart kan være mest konflikterende, det er i samarbejdet med institutionerne, fordi nogle gange, oplever vi jo, at det vi anbefaler, er noget de ikke oplever de kan imødekomme, på grund af ressourcemangel, eller der kan være alle mulige årsager til det."*

(Bilag B, s. 12)

Der kan herved konstateres en grænseflade mellem pædagogerne og PPR-psykologerne, hvor PPR-psykologerne oplever, at pædagogerne på institutionerne ikke har mulighed for at imødekomme deres anbefalinger til handlingspraksis. Idet PPR-psykologen beskriver denne samhandling som værende *'konflikterende'*, kan der argumenteres for, at forhandlingerne mellem pædagogerne og PPR-psykologerne i nogen udstrækning fungerer som værende reelle og eksplicitte forhandlinger.

Opsummerende kan der på baggrund af ovenstående afsnit vedrørende *"Forhandlede ordener i den intraorganisatoriske grænseflade"*, konstateres, at de forhandlede ordener primært bærer præg af forhandlinger af *'stiltiende'* og *'udramatisk'* karakter, hvilket vil sige, at der således er tale om implicitte forhandlinger uden større konflikter eller konfrontationer i samarbejdet (Antoft, 2005, s. 195). Det blev således belyst, at der i den intraorganisatoriske grænseflade eksisterer en stiltiende forhandlet orden om, at socialrådgiverprofessionen eksisterer som den dominerende profession, der på området, der i en høj grad sætter præmisserne for samhandlingen på området. Ligeledes var der i forhold til rolle- og ansvarsfordelingen tale om forhandlinger af stiltiende og implicit karakter i forhold til sundhedsplejerskernes accept af psykologernes vidensområde i professionernes intraorganisatoriske grænseflade. Endvidere blev det i forhold til de forskellige

problemforståelser på området belyst, at forhandlingsformen mellem sundhedplejerskerne og socialrådgiver bar præg af en mere eksplicit forhandlingstilgang, dog stadig på udramatisk vis. Derudover blev det i forhold til tematikken vedrørende uenigheder om handlingspraksis belyst, at der i grænsefladen mellem pædagogerne og socialrådgiverne eksisterer en social orden, hvor de to professioner stiltiende accepterer, at der eksisterer forskellig handlingspraksis for, hvornår der bør foretages en underretning. Endvidere kan det ved konflikthåndtering mellem de to professioner konstateres en tilgang, hvor parterne ved afvejning ved hjælp af Browns konfliktløsningsmodel 'interorganisatorisk overenskomst' finder en løsning på den givne problemstilling i grænseflade mellem de to professioner (Brown, 1983, s. 40-41; Seemann & Antoft, 2002, s. 46).

Ovenstående analyseafsnit havde sit udgangspunkt i et forhandlet orden – perspektiv, hvilket gjorde det muligt at afdække relationerne mellem aktørerne i det tværprofessionelle samarbejde på udsatte børneområdet. Nedenstående analyseafsnit vil bygge videre herpå ved hjælp af professionssociologien, hvor det mere indgående vil belyses, hvad det er, at der kæmpes om, således at der sker en afdækning af selve forhandlingskonteksten. Omdrejningspunktet for følgende analyse vil derved være hvordan det professionelle tilhørsforhold kommer til udtryk i de intraorganisatoriske grænseflader mellem de involverede aktører.

### Professionalisering

Som det bliver beskrevet i den teoretiske referenceramme, så bestræber professionerne sig på, ifølge Magali Larsson, at forfølge *det professionelle projekt* ved at udbygge og fastholde den enkelte professions magtpositionering, således at kontrollen med det pågældende viden- og arbejdsområde opretholdes (Larson, 1977, s. 14-18), hvorved nedenstående analyseafsnit har sit udgangspunkt. I afsnittet vedrørende *uenigheder om handlingspraksis* blev det beskrevet, hvorledes der eksisterer en social orden, hvor de to professioner, socialrådgiverne og pædagogerne, stiltiende accepterer, at der eksisterer forskellig handlingspraksis for, hvornår der på området bør foretages en underretning. Tilsyneladende har pædagogerne ifølge det empiriske eksempel, en længere line for, hvornår der vil skulle foretages en underretning, end det som socialrådgiverne finder som værende den faglige grænse. Det blev af dagtilbudslederen beskrevet som en oplevelse af, at familieafdelingen bare skulle have "*underretninger ind uanset omfanget af eventuelle spørgsmål om trivsel*" (Bilag F, s. 3). En sådan udtalelse kan jf. Andrew Abbott ses som en måde at opretholde og styrke de

jurisdiktionelle bånd til det socialt udsatte børneområde og herved opnå monopol på viden- og handlekompetence ift. hvornår der er behov for en underretning (Abbott, 1988, s. 70-71). Abbott anser, at den enkelte professions udvikling vil skulle forstås ved at sætte fokus på opgaverne i det professionelle arbejde samt den kamp, der er omkring opgaverne mellem de forskellige professionelle faggrupper (Abbott, 1988, s. 33-34). Abbott har i den forbindelse udviklet begrebet *fuld jurisdiktion*, hvilket er et udtryk for, at en profession har fuldstændig kontrol over professionens videns- og arbejdsområde. En fuld jurisdiktion, der baserer sig på professioners komplekse viden, der således giver dem både magten til at definere og løse bestemte problemstillinger (Abbott, 1988, s. 70-71). Der vil kunne argumenteres for, at pædagogerne tilnærmelsesvis har fuld jurisdiktion, når det gælder området for underretninger. Det være sig, fordi, at pædagogerne fungerer som kommunale frontlinjemedarbejdere, hvorved de har magten til at afgøre hvorvidt, der i forhold til et barn er fagligt belæg for en underretning. På spørgsmål om underretninger og behovet herfor udtaler dagtilbudslederen følgende:

*"Jeg tror det nytter, det er fordi jeg tror det nytter og gå ind og støtte op om familien, før vi nødvendigvis laver en underretning, fordi det er altid konfliktfyldt. Det er oftest konfliktfyldt, når man laver underretninger."*

(Bilag F, s. 3)

Det er således pædagogerne, der i første instans afgør, hvorvidt en underretning skal foretages eller om der i en højere grad vil skulle iværksættes forebyggende arbejde omkring barnet eller den pågældende familie, hvorfor der vil kunne argumenteres for, at pædagogerne har en grad af fuld jurisdiktion på området. Som det er beskrevet i det foregående afsnit, så fungerer socialrådgiverprofessionen, som en dominerende profession, der i kraft af sin rolle, som myndighedsudøver, træffer de endelige afgørelser i sager vedrørende udsatte børn og unge. Det kan således diskuteres i hvilken grad pædagogerne og socialrådgiverne har fulde jurisdiktioner, på hver deres videns- og handleområde eller om der, jf. Abbott, er tale om en *deling af jurisdiktionen*, således at forholdet mellem professionerne er skabt igennem en funktionel arbejdsdeling af opgaver på området. Dog er der ved *deling af jurisdiktionen*, ifølge Abbott, som oftest en klar distinktion mellem ansvarsområder (Abbott, 1988, s. 73-74), hvilket vil kunne diskuteres i indværende tilfælde, idet den klare distinktion kan betvivles, da socialrådgiverne, ifølge dagtilbudslederens udsagn, *"har et syn på, at de bare skal have underretninger ind"* (Bilag F, s. 3). Derved gives der udtryk for, at socialrådgiverne har lagt et

pres på pædagogerne for at dagtilbuddene skulle foretage flere underretninger. Der kan herved argumenteres for, at socialrådgiverne har ville bemægtige sig noget af pædagogernes arbejdsområde for på den måde at udbygge og opretholde professionens magtpositionering igennem en monopolisering af det pågældende videns- og arbejdsområde, jf. Magali Larsons konstruerede begreb om *'Det professionelle projekt'* (Larson, 1977, s. 14-18). Socialrådgiverne har derved ville bemægtige sig jurisdiktionen over en del af den intraorganisatoriske grænseflade. Det kan dog diskuteres, hvorvidt dette er lykkes, idet dagtilbudslederen giver udtryk for, at deres line for hvornår der skal foretages underretninger er længere end familieafdelingens. Herved kan det siges, at der sker en implicit fastholdelse af pædagogernes jurisdiktion, da det blot konstateres, at pædagogprofessionens *'line'* for underretninger er længere samtidig med, at der argumenteres for, at det i stedet nytter at foretage forebyggende arbejde omkring familien (Bilag F, s. 3). Der kan derfor siges, at pædagogerne fastholder den fulde jurisdiktion på denne del af den intraorganisatoriske grænseflade mellem pædagogerne og socialrådgiverne på området, der dog udfordres af socialrådgiverprofessionen, der forsøger at bemægtige sig jurisdiktionen på området.

Som det tidligere er blevet benævnt, så fungerer socialrådgiverne som en dominerende profession på det socialt udsatte børneområde. Det være sig fordi, at socialrådgiverprofessionen fungerer som myndighedsudøver, hvorfor professionen i en høj grad er med til at sætte præmisserne for samhandlingen. Interessant er det dog, at se på de jurisdiktionelle forhold mellem socialrådgiverne og psykologerne, idet der tilsyneladende også mellem disse to professioner eksisterer intraprofessionelle kampe. På spørgsmål om, hvorvidt det opleves om nogle bestemte faggruppers faglighed bliver vægtet højere end andres, udtaler den interviewede PPR-psykolog således:

*"Der en almindelig tendens til at man godt vil tale med psykologen, det synes jeg. (...) næsten ligegyldigt hvad det er for en vanskelighed man kan have fat i, så kan det ofte give nogle vanskeligheder, eller nogle udfordringer, som går ind på det psykologfaglige område, så jeg synes ikke, der er så meget, der går rent udenom."*

(Bilag A, s. 6)

Det kan herved konstateres, at psykologerne har en opfattelse af, at de som profession er dominerende, idet deres vidensområde er dækkende for en hvilken som helst problemstilling eller udfordring på området. Samtidig beskrives en almindelig tendens, at man helst vil tale

med psykologen, hvorved det implicit bliver givet udtryk for en oplevelse af, at man i mindre grad ønsker udtalelser eller udsagn fra andre professioner på området, hvilket ligeledes kommer til udtryk i nedenstående citat af den socialfaglige leder på området:

*"Ja, det er altid sådan, at der helst skal stå cand.psych nedenunder en børnefaglig undersøgelse eller en forældreevneundersøgelse."*

(Bilag E, s. 6)

Det kan siges, at både socialrådgiverne og psykologerne har en opfattelse af, at psykologerne er i besiddelse af en betydelig jurisdiktion i den intraorganisatoriske grænseflade. Det være sig, fordi at socialrådgiverne i deres myndighedsudøvelse er afhængige af psykologernes faglige vurderinger i form af f.eks. forældreevne- eller børnefaglige undersøgelser, således at de kan træffe afgørelse i sagerne. Der kan derved, jf. Abbott, argumenteres for at der sker en *deling af jurisdiktionen* mellem de to professioner i den intraorganisatoriske grænseflade. Det være sig fordi, at der eksisterer en nogenlunde klar distinktion mellem ansvarsområder (Abbott, 1988, s. 73-74), hvor psykologerne varetager psykologiske undersøgelser samt vurderinger af indlærings- samt adfærdsmæssige vanskeligheder i forhold til barnet, mens socialrådgiverne varetager den samlede koordinering samt forestår de konkrete afgørelser på baggrund af eksisterende lovgivning samt konkrete faglige vurderinger af barnet.

I afsnittet vedrørende *"uenigheder om handlingspraksis"* blev det beskrevet, at der i den intraorganisatoriske grænseflade mellem psykologerne og pædagogerne var identificeret en oplevelse hos den interviewede PPR-psykolog, hvor samarbejdet blev beskrevet som værende af *'konflikterende art'*, idet pædagogerne i dagtilbuddene ikke havde mulighed for at imødekomme psykologernes anbefalinger til handlingspraksis (Bilag B, s. 12). Da relationen beskrives som værende konfliktfyldt grundet pædagogernes manglende mulighed for at opfylde de anbefalinger og ønsker, der kommer fra psykologerne, vil der kunne argumenteres for, at psykologerne er dominerende i den intraorganisatoriske grænseflade mellem de to professioner. Der kan derfor, jf. Abbott, tales om *underordning som jurisdiktion*, idet pædagogerne opleves som underordnede i relationen til psykologerne, der i den intraorganisatoriske grænseflade til pædagogerne har et jurisdiktionelt bånd, hvortil de kan komme med anbefalinger til pædagogernes videns- og handleområde. Dog har pædagogerne ikke mulighed for at opfylde anbefalingerne i nærværende eksempel, men det, at psykologerne er i besiddelse af denne mulighed gør, at pædagogernes professionsområde



opfattes som sekundært i forhold til psykologernes, hvorfor der i relationen er tale om *jurisdiktionel underordning*, hvor pædagogerne fungerer som værende underordnet psykologernes viden-, handle- og fagområde. (Abbott, 1988, s. 71-73).

Som det tidligere er blevet beskrevet i afsnittet vedrørende afsnittet "*rolle- og ansvarsfordelingen professionerne imellem*", så eksisterer der i den intraorganisatoriske grænseflade mellem psykologerne og sundhedsplejerske en social orden, hvor sundhedsplejerske respekterer psykologernes vidensområde ved at acceptere denne i relationen hertil. Der kan herved ligeledes argumenteres for at være tale om *underordning som jurisdiktion* i den intraorganisatoriske grænseflade mellem professionerne, idet den interviewede sundhedsplejerske giver udtryk for, at de sådan skal passe på med ikke at udtale sig om psykologernes fagområde. Herved kan der argumenteres for at være et jurisdiktionelt bånd, hvor sundhedsplejerskerne fungerer sekundært i forhold til psykologerne, hvorved der i relationen i den intraorganisatoriske grænseflade er tale om jurisdiktionel underordning (Abbott, 1988, s. 71-73). Der vil i relationen mellem psykologerne og sundhedsplejerskerne ligeledes kunne argumenteres for at være tale om intellektuel jurisdiktion, idet der, jf. Abbott, er tale om, at psykologerne har opnået kontrol med det kognitive vidensområde, men at det stadig tillades andre professioner at praktisere på området (Abbott, 1988, s. 75). Det er herved psykologerne der fungerer som dem, der har den jurisdiktionelle kontrol med grænsefladen samtidig med at sundhedsplejerskerne praktiserer deres viden og handlen heri.

På baggrund af ovenstående kan det således konstateres, at der i de intraorganisatoriske grænseflader på udsatte børneområdet eksisterer intraprofessionelle kampe mellem de involverede aktører på området. Socialrådgiverne såvel som psykologerne må på baggrund af de ovenstående belyste jurisdiktionelle bånd identificeres som værende dominerende professioner i de intraorganisatoriske grænseflader professionerne imellem. Grænsefladen mellem de to professioner kan karakteriseres som værende *deling af jurisdiktion*, idet der eksisterer en nogenlunde klar distinktion mellem ansvarsområder hos de to dominerede professioner på området (Abbott, 1988, s. 73-74). Derudover skal det nævnes, at pædagogerne besidder *tilnærmelsesvis fuld jurisdiktion* på det område af den intraorganisatoriske grænseflade, der omhandler hvornår der er behovet for underretninger. Det i kraft af pædagogernes rolle som kommunale frontlinjemedarbejdere. Dog udfordres jurisdiktionen af socialrådgiverprofessionen, der som dominerende profession i grænsefladen forsøger at bemægtige sig den fuldkomne jurisdiktion på denne del af den intraorganisatoriske

grænseflade. Endvidere blev det belyst, hvorledes pædagogernes professionsområde opfattes som sekundært i forhold til psykologernes, hvorfor der i grænsefladen mellem psykologerne og pædagogerne er tale om et juridisk bånd, hvor pædagogerne professionsområde fungerer som værende underordnet psykologernes. Ligeledes er der i den intraorganisatoriske grænseflade mellem psykologerne og sundhedsplejerskerne tale om *underordning som juridisk*, idet det blev identificeret, at sundhedsplejerskerne fungerer sekundært i forhold til psykologernes professionsområde (Abbott, 1988, s. 71-73). Samtidig hermed blev det belyst, at denne juridiske underordning ligeledes fungerer som intellektuel juridisk, idet det blev identificeret, at psykologerne havde opnået kontrol med det kognitive vidensområde, men at stadig var tilladt andre professioner, herunder sundhedsplejerskerne at praktisere deres viden og handlen på området (Abbott, 1988, s. 75). Det kan på denne baggrund konstateres, at de juridiske forhold er centrale for de intraorganisatoriske grænseflader mellem professionerne og deraf professionernes indbyrdes relationer til hinanden i det tværprofessionelle samarbejde på det socialt udsatte børneområde.

På baggrund af de foregående afsnit, hvor det er påvist, at der i de intraorganisatoriske grænseflader mellem aktørerne kan forekomme vanskeligheder i de tværprofessionelle relationer, da de professionelle som aktører aktivt forsøger at påvirke de intraorganisatoriske grænseflade, vil det i nedenstående afsnit blive belyst hvordan de professionelle agerer som iværksættere for institutionel forandring.

### **De professionelle som institutionelle agenter**

Som det bliver beskrevet i den teoretiske referenceramme taler Dimaggio om, at institutionelle forandringsprocesser igangsættes af aktører, der er i stand til at få deres interesser sat på dagsordenen (Dimaggio, 1988, s. 14), hvilket vil være omdrejningspunktet for nedenstående afsnit, hvor det belyses hvorledes de professionelle agerer som institutionelle agenter. Igennem det empiriske materiale fremgår det, at store dele af det tværprofessionelle samarbejde fungerer adhoc-baseret og iværksættes af enkelte eller få fagprofessionelle. Det bliver af den socialfaglige leder skildret således:

*"Et samarbejdsorgan kunne f.eks. være det, som vi kalder selvmordsteamet, som er et team der skal tage sig af, når børn og unge har selvmordsrisiko eller -adfærd. Det er stykket lidt tilfældigt sammen af mig og en sundhedsplejerske og en psykolog [...]. Der er ikke nogen, som har en særlig viden på det område. Alligevel*

*er det os, der kommer til at være teamet, fordi det ligesom er... hvem skulle ellers, var jeg ved at sige"*

(Bilag E, s. 2)

Ovenstående udtalelse af den socialfaglige leder er et sigende udtryk for, at de manglende institutionaliserede regulative strukturer for det tværprofessionelle samarbejde bevirker, at det er overladt til de respektive fagpersoner at iværksætte, når behovet opstår. De professionelle optræder dermed som institutionelle entreprenører, der igangsætter institutionelle forandringsprocesser, når et behov for tværprofessionelt samarbejde melder sig. Institutionelle entreprenører vil ifølge Dimaggio altid være ressourcestærke aktører (Dimaggio, 1988, s. 14), hvilket i den ovenstående udtalelse eksemplificeres af, at samarbejdet blandt andet er etableret af en myndighedsudøvende socialrådgiver og en psykolog, der på området for udsatte børn udgør dominerende professioner. Bevæggrundene for et sådan samarbejde er, at de professionelle *"see in them an opportunity to realize interests that they value highly"* (Dimaggio, 1988, s.14). Institutionsdannelse beror dermed på fagpersonernes egeninteresser, som de igennem støtte fra andre fagprofessionelle vil forsøge at realisere. Det kan herved antages, at de fagprofessionelle vil kunne anvendes som institutionelle entreprenører i forsøget på at påvirke de institutionelle rammer, der påvirker det tværprofessionelle samarbejde på området. Med reference til Lawrence & Suddaby vil denne påvirkning af de institutionelle rammer kræve en nedbrydning af den institutionelle kontekst, som det tværprofessionelle samarbejde fungerer indenfor. Lawrence & Suddaby argumenterer således for, at institutionelle forandringer sker gennem bevidste handlinger i forsøget på at præge det institutionelle miljø (Lawrence et. al, 2001, s. 1). Herved er aktørerne, ifølge Lawrence & Suddaby ikke sanseløst påvirket af de institutionelle omgivelser, men har mulighed for at påvirke dem. Dog skal forsøget på at ændre de institutionelle rammer ses i lyset af, at aktørerne er omkredset af institutionelle regler, der er med til at indskrænke aktørernes handlemuligheder (Lawrence et. al, 2006, s. 7). Det kan således konstateres, at aktørernes forsøg på at igangsætte institutionelle forandringsprocesser på det socialt udsatte børneområde vil være indskrænket på baggrund af de allerede eksisterende institutionelle rammer i form af de forhandlede ordener samt de professionelle systemer der eksisterer på området. Der vil derfor kunne argumenteres for, at det socialt udsatte børneområde må træde ud af de eksisterende professionelle systemer med henblik på at kunne opnå målene om øget

koordinering og samordning på området. Der vil således skulle ske en deinstitutionaliseringsproces af de normative og kognitive logikker, der præger det socialt udsatte børneområde, således at de fagprofessionelle bevæger sig væk fra at være fagbureaukratiets 'autoritative eksperter' til i en højere grad at indgå som dialogpartnere, således at der gennem tværgående viden og læring skabes rum for den reflekterende praktiker (Seemann, 1999, s. 112). Herved forstået at den enkelte professionelle værdsætter egen faglige tydning af en given situation, samtidig med at der foretages en kritisk refleksion over eget professionelt udgangspunkt (Seemann, 1999, s. 113).

## Konklusion

Omdrejningspunktet for indeværende speciale har været at belyse hvilken betydning de formelle og uformelle institutionelle rammer har for den grænseflade, som de tværprofessionelle relationer på det socialt udsatte børneområde fungerer under. Specialet retter således fokus mod dels de indarbejdede strukturer, regler, normer og opfattelser, der præger området, dels de institutionelle forandringsprocesser, de udfordrer de allerede etablerede institutioner med nye idéer, normer, regler og rutiner. Det fordi, at det socialt udsatte børneområde, som værende det organisatoriske område, som specialet tager udgangspunkt i, eksisterer i en kontekst, hvor både eksisterende institutionelle strukturer samt institutionelle forandringer præger den organisatoriske kontekst og derved forståelsen af koordineringsproblematikken på området. Udgangspunktet for indeværende speciale har således været, at organisationens institutionaliserede strukturer, regler, normer og opfattelser har betydning for samarbejdet på tværs af professioner. Derfor har der gennem analysen været søgt svar på hvilken betydning de formelle og uformelle institutionelle rammer har for det tværprofessionelle samarbejde i grænsefladerne på området for socialt udsatte børn.

Det tværprofessionelle samarbejde på det socialt udsatte børneområde udgør et interessant forskningsområde, da det tilsyneladende ikke er en opgave, der blot lader sig løse ved at etablere et fælles sprog samt fælles referencer til opgaverne. Overordnet set tegner analysen et billede af et tværprofessionelt samarbejde præget af indbyggede modsætninger samt forskellige kulturer og rutiner. Endvidere viser analysen, hvordan de professionelle forsøger at udbygge og fastholde den enkelte professions magtpositionering, således at der opretholdes kontrol på området. Generelt set efterlader analysen et billede af, at de intraorganisatoriske grænseflader mellem professionerne vil kunne karakteriseres som værende præget af få formelle samarbejdsstrukturer, idet institutionaliseringen af de mere regulative og formaliserede institutionelle strukturer ikke har vist sig at være tilstrækkeligt institutionaliseret i organisationen. De mere formaliserede samarbejdsstrukturer har således mødt modstand af de mere normative og kognitive institutioner, da de har fungeret som værende en velinstitutionaliseret praksis i de intraorganisatoriske grænseflader mellem de involverede parter. Den manglende institutionalisering af de regulative institutioner som f.eks. fasemodellen for tidlig opsporing kan endvidere karakteriseres som et udtryk for en

kontinuerlig deinstitutionaliseringsproces, idet der i løbet af implementeringsperioden har været løbende udskiftning blandt medarbejdergruppen. Denne løbende udskiftning i medarbejdergruppen har således været medvirkende til at vanskeliggøre implementeringen af de nye formelle institutionelle strukturer for det tværprofessionelle samarbejde.

I analysen bliver det endvidere konstateret, at de forhandlede samarbejdsformer aktørerne imellem primært bærer præg af forhandlinger af *'stiltiende'* og *'udramatisk karakter'*, hvilket betyder, at der primært er tale om implicite forhandlinger uden større konflikter eller konfrontationer i samarbejdet. Det blev identificeret, at der i den intraorganisatoriske grænseflade eksisterer en stiltiende forhandlet orden om, at socialrådgiverprofessionen eksisterer som den dominerende profession og på den måde er med til at sætte præmisserne for samhandlingen på området. Ligeledes var der i forhold til rolle- og ansvarsfordelingen tale om forhandlinger af stiltiende og implicit karakter i forhold til sundhedsplejerskernes accept af psykologernes vidensområde. Endvidere blev det i forhold til de forskellige problemforståelser på området belyst, at forhandlingsformen mellem sundhedplejerskerne og socialrådgiverne bar præg af en mere eksplicit forhandlingstilgang, dog stadig på udramatisk vis. I forhold til tematikken vedrørende uenigheder om handlingspraksis blev det belyst, at der i grænsefladen mellem pædagogerne og socialrådgiverne eksisterer en social orden, hvor de to professioner stiltiende accepterer, at der eksisterer forskellig handlingspraksis for, hvornår der bør foretages en underretning. Endvidere blev det ift. konflikthåndtering mellem de to professioner konstateret en tilgang, hvor parterne ved afvejning aktørerne imellem finder en løsning på de givne problemstillinger i grænsefladen mellem de to professioner.

På baggrund af den professionssociologiske analyse kunne det konstateres, at der i de intraorganisatoriske grænseflader på det socialt udsatte børneområde eksisterer intraprofessionelle kampe mellem de involverede aktører. Det kunne således konstateres, at socialrådgiverne og psykologerne fungerer som værende dominerende professioner i de intraorganisatoriske grænseflader professionerne imellem og at der i grænsefladen eksisterer en nogenlunde klar distinktion mellem ansvarsområder hos de to professioner. I forhold til pædagogerne blev det belyst, at denne profession besidder en tilnærmelsesvis fuld jurisdiktion på det område af den intraorganisatoriske grænseflade, der omhandler, hvornår der er behov for underretninger. Dog blev det ligeledes konstateret, at jurisdiktionen udfordres af socialrådgiverprofessionen, der som dominerende profession i grænsefladen forsøger at bemægtige sig den fuldkomne jurisdiktion på denne del af den intraorganisatoriske

grænseflade. Endvidere blev det belyst, hvorledes pædagogernes professionsområde opfattes som sekundært i forhold til psykologernes, da der i grænsefladen mellem psykologerne og pædagogerne er tale om et juridisk bånd, hvor pædagogernes professionsområde fungerer som værende underordnet psykologernes. I forhold til grænsefladen mellem psykologerne og sundhedsplejerskerne er der tale om underordning som juridisk, idet det blev identificeret, at sundhedsplejerskerne fungerer sekundært i forhold til psykologernes professionsområde. Samtidig hermed blev det konstateret, at denne juridiske underordning ligeledes fungerer som intellektuel juridisk, da det blev belyst, at psykologerne havde opnået kontrol med det kognitive vidensområde, men at det stadig var tilladt andre professioner, herunder sundhedsplejerskerne at praktisere deres viden og handlen på området. På denne baggrund kan det konstateres, at de juridiske forhold har en central betydning for de intraorganisatoriske grænseflader mellem professioner og deraf professionernes indbyrdes relationer til hinanden i det tværprofessionelle samarbejde. Det kunne således konstateres, at professionerne spiller en betydelig rolle i de institutionelle strukturer, der påvirker de intraorganisatoriske grænseflader på området for socialt udsatte børn. Afslutningsvis blev det belyst, at de professionelle vil kunne anvendes som institutionelle entreprenører i forsøget på at påvirke de institutionelle rammer, hvilket vil skulle ske gennem en deinstitutionaliseringsproces af de normative og kognitive logikker der præger områdets organisatoriske kontekst.

## English Summary

### **The interprofessional cooperation – a study of intra-organizational challenges on the socially vulnerable children area**

The focal point of this master thesis was to elucidate the significance of the formal and informal institutional context of the interfaces that the cross-professional relationships on the socially vulnerable children area operate under. Therefore the thesis focuses, on one hand, on the incorporated structures, rules, norms and perceptions that characterize the area, and, on the other hand, on the institutional processes of change, that challenges the already established institutions with new ideas, norms, rules and routines.

It is because that the socially vulnerable children's area, as the organizational area that the thesis is based on, exists in a context where both the already existing institutional structures and institutional changes characterizes the organizational context and thereby the understanding of the coordination problem in the area. The baseline for this thesis has been that the organization's institutionalized structures, rules, norms and perceptions have importance for the cooperation across professions. Therefore, through analysis, this thesis looks to answer what significance the formal and informal institutional context have for the inter-professional collaboration in the interfaces in the field of socially vulnerable children.

The inter-professional cooperation in socially vulnerable children and youth area makes for an interesting research as it apparently is not a task easily solved by establishing a common language and common references to the tasks. Overall, the analysis draws a picture of an interdisciplinary team marked by contrasts and different cultures and routines. Furthermore, the analysis shows how the professional are trying to expand and maintain the individual profession's power positioning in order to maintain control of the area. In general, the analysis sums up a picture of how the intra-organizational interfaces between professions will be characterized as being influenced by few formal structures of cooperation, with the institutionalization of the more regulative and formalized institutional structures not proving to be sufficiently institutionalized in the organization. The more formalized cooperation structures have met resistance of the more normative and cognitive institutions, as they have functioned as a well institutionalized practice in intra-organizational interfaces between the parties involved. The lack of institutionalization of the regulatory institutions like the phase



model of early detection can be characterized as an expression of a continuous deinstitutionalization process, due to the ongoing replacement among the employee group during the implementation period. This ongoing replacement of the employee group has been instrumental in impeding the implementation of the new formal institutional structures for inter-professional collaboration.

Furthermore, in the analysis it will be noted that the negotiated cooperation, among the actors primarily, is marked by talks of 'tacit' and 'undramatic character', mainly indicating implicit negotiations without major conflicts or confrontations in the cooperation. It was identified that in the intra-organizational interface there exists a tacit negotiated order that the social work profession exists as the dominant profession and thus help to put the premises for interaction in the field. Similarly, in relation to the distribution of roles and responsibilities, negotiations of tacit and implicit nature to the health nurse's acceptance of the psychologist's field of knowledge were involved. Furthermore, in relation to the different approaches to problems in the area, it was elucidated that the negotiation form between health nurses and social workers were characterized by a more explicit negotiation approach, still in a nondramatic fashion. In relation to the theme regarding disagreements on action practice, it was shown that in the interface between the educators and social workers there exists a social order where the two professions tacitly accepting that there are different handling practices when there should be a notification. Furthermore, in relation to the conflict between the two professions, an approach was found where the parties by balancing among the actors find a solution to the given problems in the interface between the two professions.

On the basis of the profession sociological analysis it was found that in the intra-organizational interfaces of the socially vulnerable children area there exists intra professional fights between the actors involved. It could be stated that the social workers and psychologists function as dominant professions in the intra-organizational interfaces between professions, and that in the interface there exists a fairly clear distinction between the responsibilities of the two professions. Compared to the educators, it was shown that this profession has an approximately full jurisdiction in the area of the intra-organizational interface, which deals with the timing of the notification when needed. However, it was also found that jurisdiction is challenged by the social work profession, as dominant profession in the interface trying to usurp the complete jurisdiction on this part of the intra-organizational interface. Furthermore, it was shown how the educators' professional area is seen as secondary to the psychologists',

because in the interface between psychologists and educators there is a jurisdictional band where educators' professional area serves as subordinate to the psychologists. Compared to the interface between psychologists and public health nurses there is a subordination as jurisdiction, since it was identified that health nurse function secondarily to the psychologist's professional area. At the same time, it was found that this jurisdictional subordination also serves as intellectual jurisdiction, as it was clarified that the psychologists had gained control of the cognitive area of knowledge, but that it was still allowed for other professions, including health nurses, to practice their knowledge and action in the field. With this background, it can be stated that the jurisdictional conditions are of vital importance for the intra-organizational interfaces between professions and resulting professions' relationships to each other in the inter-professional collaboration. It therefore appeared that the professions play a significant role in the institutional structures that affect the intra-organizational interfaces in the field of socially vulnerable children. Finally, it was shown that the professionals could be used as institutional entrepreneurs in trying to influence the institutional framework, which will take place by deinstitutionalization process of the normative and cognitive logic that characterizes the area's organizational context.

## Litteraturliste

- Abbott, Andrew, 1988, *"The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor"*, Chicago University Press
- Alter, Catherine & Hage, Jerald, 1993, *"Organizations Working Together"*, USA: Sage Publications Inc.
- Andersen, Mette-Marie, 2014, *"Mange anbringelser på øen"*, Fyns Amts Avis
- Antoft, Rasmus, 2005, *"Demenshåndtering – magt og forhandling i interprofessionelle relationer"*, Ph.D. afhandling – Institut for Sociale Forhold og Organisation. Aalborg Universitet/FLOS
- Antoft, Rasmus & Salomonsen, Heidi, 2007, *"Det kvalitative casestudium – introduktion til forskningsstrategi"*, I: Antoft, Rasmus m.fl., 2007, *"Håndværk og Horisonter – traditioner og nytænkning i kvalitativ metode"*, Syddansk Universitetsforlag
- Brown, David L., 1983, *"Managing conflict at Organizational Interfaces"*, USA: Addison Wesley Publishing Company
- Bryman, Alan, 2012, *"Social Research Methods"*, Oxford University Press, 4. Edition
- De Vaus, David, 2001, *"Research Design in Social Research"*, London: SAGE
- DiMaggio, Paul, 1988, *"Interest and agency in institutional theory"*, I: Zucker, L., 1988: *"Institutional Patterns and Culture, Cambridge"*, MA: Ballinger Publishing Company
- Finansministeriet, 2009, *"Aftaler om finansloven for 2010"*
- Finansministeriet, 2013A, *"Aftaler om finansloven for 2014"*
- Finansministeriet, 2012, *"Aftale om kommunernes økonomi for 2013"*
- Finansministeriet, 2013B, *"Aftale om kommunernes økonomi for 2014"*
- Flyvbjerg, Bent, 2001, *"Samfundsvidenskab som virker"*, Akademisk forlag
- Folketinget, 2010A, *"Socialministerens skriftlige fremsættelse til L178"*

Folketinget 2010B, "*Forslag til lov om ændring af lov om social service, lov om retssikkerhed og administration på det sociale område og forældreansvarsloven – L178*"

Jespersen, Peter Kragh, 2005, "*Mellem profession og management – ledelse i danske sygehuse*", Handelshøjskolens forlag

Jacobsen, Dag Ingvar & Jan Thorsvik, 2008, "*Hvordan organisationer fungerer – en indføring i organisation og ledelse*", Hans Reitzels Forlag, 2. udgave

KORA, 2011, "*Opkvalificering af den tidlige indsats – Udvikling og afprøvning af opsporingsmodellen*"

Kommunernes Landsforening, 2015, "*De udsatte børn - Fremtidens er deres*"

Kommunernes Landsforening, 2016, "*De udsatte børn - Nøgletal*"

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend, 2009, "*Interview: Introduktion til et håndværk*", Hans Reitzel, 2. udgave

Larson, Magali, 1977, "*The Rise of Professionalism. A Sociological Analysis*, Berkely, CA: University of California Press

Lauvås, Kirsti og Lauvås, Per, 2006, "*Tværfagligt samarbejde - perspektiv og strategi*", Universitetsforlaget

Lawrence, Thomas B. & Suddaby, Roy, 2006, "Institutions and Institutional Work" I: Cleeg, Stewart R. et. al, 2006, *The Sage Handbook of Organization Studies*, SAGE Publications

Lawrence, Thomas B. & Leca, 2011, "*Institutional Work – Actors and Agency in Institutional Studies of Organizations*", Cambridge

Rasmussen, Bo Morthorst, 2012, "*Samarbejde på tværs*" I: Jepsen, Robert Eskildsen m.fl., 2012, "*Hånd om Helheden*", Forlaget Klim

Seemann, Janne & Antoft, Rasmus, 2002, "*Shared Care - samspil og konflikt mellem kommune, praksislæge og sygehus. Aalborg Kommunes Demensudredningsmodel i praksis*"

Servicestyrelsen, 2011, "*Håndbog om Barnets Reform*"

- Scott, W. Richard, 2008, *"Institutions and Organizations – Ideas and Interests"*, SAGE Publications, 3. Edition
- Scott, W. Richard, 2014, *"Institutions and Organizations – Ideas, Interests, and Identities"*, SAGE Publications, 4. Edition
- Social- og Indenrigsministeriet, 2009, *"Aftale om Barnets Reform"*
- Social- og Integrationsministeriet, 2011, *"Partnerskabsaftale mellem Social- og Integrationsministeriet og KL vedr. Barnets Reform"*
- Socialstyrelsen, 2016A, *"Om modellen for tidlig opsporing"*, <http://socialstyrelsen.dk/projekter-og-initiativer/born/om-tidlig-indsats-livslang-effekt/indsatser-til-dagtilbud/model-for-tidlig-opsporing/om-modellen-for-tidlig-opsporing>
- Socialstyrelsen, 2016B, *"Tidlig indsats – Livslang effekt"*, <http://socialstyrelsen.dk/projekter-og-initiativer/born/om-tidlig-indsats-livslang-effekt>
- Socialstyrelsen, 2016C, *"Udbredelsen af modellen for tidlig opsporing"*, <http://socialstyrelsen.dk/projekter-og-initiativer/born/model-for-tidlig-opsporing>
- Strauss, Anselm L., 1978, *Negotiations: Varieties, Contexts, Processes and Social Order*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Strauss, Anselm L., 1993, *"Continual Permutations of action"*, New York: Aldine De Gruyter
- Tinggaard, Lene & Brinkmann, Svend, 2010, *"Kvalitative Metoder – En Grundbog"*, Hans Reitzels Forlag, 1. udgave

## Bilagsoversigt

Nedenstående bilag er vedlagt specialet på en medfølgende USB-pen:

Bilag A: Interview med Koordinerende Sundhedsplejerske

Bilag B: Interview med PPR-psykolog

Bilag C: Interview med Sundhedsplejerske

Bilag D: Interview med Tale-/høre-pædagog

Bilag E: Interview med Socialfaglig leder

Bilag F: Interview med Dagtilbudsleder

Bilag G: Interviewguide