



06-06-2017

Serviceovens § 68b, stk. 4

Afhandling – master i udsatte børn
og unge



[Annette Tønder](#)

Anslag for den samlede afhandling: 95.092

Anslag for juraafsnit: 9439

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Abstract | 3 |
| Indledning | 3 |
| Problemfelt | 5 |
| Problemformulering..... | 9 |
| Metodeafsnit..... | 10 |
| Abduktivt | 10 |
| Kvantitativ dataindsamling..... | 10 |
| Survey | 10 |
| Kvalitativ dataindsamling | 11 |
| Interviews | 11 |
| Empiri..... | 12 |
| Forskningskriterier..... | 12 |
| Validitet..... | 12 |
| Reliabilitet | 13 |
| Generaliserbarhed | 13 |
| Etiske overvejelser..... | 13 |
| Analysestrategi | 14 |
| Teori | 15 |
| Børnesyn..... | 15 |
| Organisationsteori..... | 16 |
| Organisationsstruktur | 16 |
| Organisationskultur..... | 17 |
| Frontmedarbejder | 18 |
| Kotters 8 trins model for forandring | 18 |

| | |
|---|----|
| Kommunernes råd og vejledningsforpligtigelse | 21 |
| Relevante fakta..... | 21 |
| Juridisk problemstilling..... | 21 |
| Retsgrundlag..... | 22 |
| Analyse..... | 22 |
| Sammenfatning | 24 |
| Analyse | 26 |
| Hvilke årsager er medvirkede til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i et begrænset omfang? | 26 |
| Børnesyn | 26 |
| Organisationsstruktur | 27 |
| Organisationskultur..... | 31 |
| Frontmedarbejder-kultur | 32 |
| Delkonklusion..... | 33 |
| På hvilken måde kan socialrådgiveren komme til, i højere grad, at overholde sin råd og vejledningsforpligtelse i forhold til Servicelovens § 68b, stk. 4? | 37 |
| Delkonklusion..... | 43 |
| Konklusion..... | 45 |
| Perspektivering | 48 |
| Litteraturliste | 50 |

Abstract

This thesis is about the socialworkers in Horsens municipality family sections limited compliance with Servicelovens § 68, stk. 4, contactperson to the child from the childs network in context with placement outside of the home. The treatise also seek to explain, the contributing reasons to why the paragraph is complained to a limited extent and indicate in which way the social worker to a higher degree can keep their advice and guidance counselling obligations relative to Servicelovens § 68b, stk. 4. The method of the thesis is based on the abdicative approach. A survey and three qualitative interviews have been obtained. The thesis concludes that some of the contributing reasons to why the paragraph is being complied with to a limited extent are organizational structures, organizational culture and the copingstrategies of the social workers. On the basis of the collected empirical data and by using the theory of Kotters 8-Step Process for Leading, indicated a concrete, but at the same time nuanced take on how the familysection in the municipality of Horsens to a higher degree can comply with their advice and guidance obligations in relation to Servicelovens § 68b, stk. 4.

Indledning

Denne masterafhandling handler om støttepersoner til barnet eller den unge, i deres familie eller netværk, i forbindelse med at de skal anbringes uden for hjemmet jf. Lov om Social Service (herefter Serviceloven).

I Danmark er ca. 1 % af børn og unge mellem 0 og 18 år anbragt udenfor hjemmet enten i barnet eller den unges netværk, i plejefamilie, på eget værelse eller på institution (Kvello, 2013: s. 81).

Der ses, at være især 5 kendetegn der kan medføre, at børn bliver genstand for foranstaltninger.

Det er, når mødre ikke bor i kernefamilie, er dømt for kriminalitet, er på pension eller kontanthjælpsmodtager, ikke har uddannelse eller har kun grundskolen som højeste fuldførte uddannelse samt bor under dårlige boligforhold (Lausten, Hansen, Nielsen 2010, s. 14).

Undersøgelser vider, at *"danske børn som har været anbragt udenfor hjemmet, har betydeligt forøget risiko for forekomst af psykiske lidelser, sociale tilpasningsproblemer og en øget risiko for uddannelsesmæssige problemer med påfølgende levekårs- og livskvalitetsproblemer"* (Kvello

2013, s. 82). Dog er denne overrepræsentation, ifølge Morten Ejrnæs, mere begrænset, end det ofte fremstilles i medierne¹.

Kommunalbestyrelsen (i praksis familieafdelingen, som er repræsenteret af socialrådgiveren) kan med hjemmel i Servicelovens kapitel 11 – særlig støtte til børn og unge, iværksætte foranstaltninger til de børn og unge, som socialrådgiveren vurderer har behov for støtte (Serviceloven §§ 46-75).

Serviceloven § 46 angiver, det overordnede formål med yde støtte til børn og unge med et særligt behov: *”Formålet med at yde støtte til børn og unge, der har et særligt behov herfor, er at sikre, at disse børn og unge kan opnå de samme muligheder for personlig udvikling, sundhed og et selvstændigt voksenliv som deres jævnaldrende ”* (Serviceloven § 46).

Før der kan iværksettes støtte til de børn og unge som har behov herfor, skal der som udgangspunkt udarbejdes en børnefaglig undersøgelse, som skal omfatte 6 punkter: sundhedsforhold, skoleforhold, fritidsforhold og venskaber, udvikling og adfærd, familieforhold og andre relevante forhold. Den børnefaglige undersøgelse skal, så vidt det er muligt, udarbejdes i samarbejde med forældremyndighedsindehaveren og den unge, der er fyldt 15 år. Den børnefaglige undersøgelse skal udarbejdes så skånsomt som muligt og må ikke være mere omfattende, end formålet tilsiger. Den børnefaglige undersøgelse skal munde ud i en begrundet stillingtagen til, om der er grundlag for, at iværksætte foranstaltninger og hvilke (Serviceloven § 50).

Foranstaltninger iværksettes efter Servicelovens § 52, hvis det vurderes, at være af væsentlig betydning for hensyn til barnet eller den unges særlige behov for støtte. Der findes forskellige foranstaltningstyper, blandt andet anbringelse uden for hjemmet, hvilket der findes hjemmel til i Servicelovens § 52, stk. 3, nr. 7 (Serviceloven § 52).

Servicelovens § 48 angiver, at forud for, at der træffes afgørelse om en foranstaltning, f.eks. anbringelse uden for hjemmet, skal der som udgangspunkt afholdes en samtale med barnet eller den unge om den påtænkte foranstaltning (Serviceloven § 48).

¹ <https://www.information.dk/2004/12/farvel-myten-negative-sociale-arv>

Når kommunen anbringer et barn udenfor hjemmet, er der en lang række forpligtigelser, de skal overholde. En af disse er, at socialrådgiveren skal hjælpe barnet eller den unge som skal anbringes, med at udpege en person i familien eller netværket, som barnet har tillid til og som kan være støtteperson under anbringelsen (Serviceloven § 68b, stk. 4).

Problemfelt

Anbringelsesreformen trådte i kraft den 1. januar 2006. Intentionen med Anbringelsesreformen var, at der skete en holdningsændring i det syn som socialrådgivere, pædagoger, lærer og andre som i sit daglige arbejde beskæftiger sig med børn og unge, havde. Med reformen ønskedes der, at børn og unge sammen med deres familie og netværk systematisk skulle inddrages i deres egen sag. Der skulle fokuseres mere på ressourcer frem for problemer. Omdrejningspunktet var lokale løsninger og en bredspektret indsats (Servicestyrelsen, 2007, s. 7).

Endvidere skulle anbringelsesreformen forbedre socialrådgiverens muligheder for, at følge op på de enkeltes foranstaltninger samt indsamle viden om effekten af foranstaltninger generelt.

Formålet med dette var, at socialrådgiveren på sigt kunne arbejde mere vidensbaseret, end det var tilfældet før Anbringelsesreformen (Servicestyrelsen, 2007, s. 7).

Fem år senere, den 1. januar 2011, trådte Barnets Reform i kraft. Barnets Reform skal ses i sammenhæng med Anbringelsesreformen. Anbringelsesreformens fokus var, at styrke socialrådgiverens faglige grundlag for, at vurdere hvordan familieafdelingen bedst kunne hjælpe barnet, den unge og deres familie. Barnets Reform komplementerede dette ved, at fokusere på, at den indsats, der tilbydes barnet, den unge og familien, er den bedst mulige. Barnets Reform har til formål at sikre, at udsatte børn og unge får så gode muligheder som muligt, for at trives og udvikle deres personlige og faglige kompetencer. Derudover vil reformen sætte fokus på, at styrke samarbejdet omkring barnet eller den unge på alle niveauer.

”De overordnede formål med Barnets Reform er:

- *At sikre kontinuitet i anbringelsen*
- *At sikre stabil og nær voksenkontakt for udsatte børn*
- *At styrke hensynet til barnets tarv frem for hensynet til forældrene*

- *At sikre udsatte børns rettigheder*
- *At sikre en tidligere indsats*
- *At sikre mere kvalitet både i sagsbehandlingen og i indsatsen*
- *At sikre bedre rammer for kommunernes indsats – herunder afbureaukratisering.* ”²

Rigsrevisionen har i august 2016 udgivet deres beretning om indsats overfor anbragte børn og unge. Dette sker fordi, at selvom det er 10 år siden Anbringelsesreformen trådte i kraft, viser de praksis- og velfærdsundersøgelser som Ankestyrelsen har gennemført siden 2006, at kommunerne i en række sager ikke lever op til de lovkrav, som blev indført med Anbringelsesreformen (Statsrevisorerne, 2016, s. 3).

Af beretningen fremgår:

”Statsrevisorerne finder det kritisabelt, at Social- og Indenrigsministeriet efter 10 års indsats ikke kan dokumentere, at kommunernes sagsbehandling i forhold til anbringelse af børn er blevet bedre, eller at indsatsen har haft den tilsigtede effekt.

Statsrevisorerne finder, at Social- og Indenrigsministeriet ikke i tilstrækkelig grad har understøttet, at kommunerne indfrier Anbringelsesreformens formål.

Statsrevisorerne kritiserer, at kommunernes sagsbehandling i mange anbringelsessager ikke overholder lovens krav om børnesamtaler, handleplaner og børnefaglige undersøgelser ”

(Statsrevisorerne, 2016, indledende bemærkning). Det kan undre at, kommunerne trods de øgede dokumentationskrav, ikke kan dokumentere, at det arbejde der udføres har nogen reel effekt.

Der ses, i Barnets Reforms formålparagraf, at være fokus på fem ligestillede formål og kvalitetsmål: Kontinuitet, Personlig udfoldelse, Skolegang, Sundhed og Forberedelse til voksenlivet (Servicestyrelsen 2011, s. 12).

Håndbogen uddyber, at der fokuseres på fem væsentlige perspektiver i forhold til, at kunne sikre kontinuitet. Af disse fem, er det i denne afhandling relevant, at fremhæve tre af de fem perspektiver:

² <https://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/sagsbehandling-born-og-unge/om-sagsbehandling-born-og-unge/barnets-reform>

- Kontinuitet i kontakten mellem barnet og dets familie og netværk. Barnet og familiens forståelse og accept af formålet med og det konkrete valg af indsats og dermed barnets trivsel og udvikling.
- Kontinuitet i anbringelsen. Dette perspektiv arbejder mod færre genanbringelser, skift, flytninger eller brud i de anbragte børns liv.
- Kontinuitet i sagsbehandlingen. Færre skift i sagsbehandler. Sammenhængende sagsbehandling som inddrager barnet, forældre og relevante samarbejdspartnere (Servicestyrelsen 2011, s. 181).

Forskning viser, at selvom familien måske har været en medvirkende faktor til, at barnet bliver anbragt udenfor hjemmet, føler det anbragte barn sig tæt knyttet til sin familie (Sen og Broadhurst 2001, s. 298). Endvidere viser en undersøgelse, at hovedparten af de tidligere anbragte unge selv oplever, efter endt anbringelse, at deres familierelationer er blevet styrket, hvilket er med til, at understøtte, at det er vigtigt, at styrke inddragelsen af barnets eller den unges familie/netværk under anbringelsen³.

Som en del af Barnets Reform blev det besluttet, at barnet fik ret til en støtteperson fra netværket i forbindelse med, at barnet eller unge blev anbragt uden for hjemmet. Paragraffen angiver: *”Forud for anbringelsen skal kommunalbestyrelsen hjælpe barnet eller den unge med at finde en person i barnets eller den unges familie eller netværk, som kan udpeges til at være dennes støtteperson under anbringelsen. (...)”* (Servicelovens § 68b, stk. 4).

Interessen for, at undersøge Servicelovens § 68b, stk. 4 er opstået gennem egen praksis, som myndighedsrådgiver i familieafdelingen i Horsens Kommune. I forbindelse med, at børn er blevet anbragt uden for hjemmet, har jeg set i min egen og mine kollegaers praksis, at det bliver vanskeligt, at overholde paragraffen på en, for socialrådgiverne, meningsfuld måde. Jeg har en hypotese om, at ofte bliver forældre og/eller barnet hørt for at overholde loven, men ikke fordi det er meningsgivende for socialrådgiverne. Dette understøttes af Ankestyrelsens undersøgelse af

³ <https://vidensportal.dk/filer/born-unge/eftervaern/familie-og-netva-rk-er-afga-rende.pdf>

hvordan familie og netværk inddrages i børnesager, hvori det fremgår, at Servicelovens § 68b stk. 4, støtteperson til barnet i netværket sjældent anvendes (Ankestyrelsen 2013, s. 16).

På baggrund af ovenstående ses, det at være relevant, at undersøge i hvilken grad Horsens Kommunes familieafdeling tidligere har overholdt sine forpligtigelser i forhold til Servicelovens § 68b, stk. 4.

Familieafdelingen i Horsens Kommune fører et systematisk digitalt ledelsestilsyn i alle deres afdelinger. I hvert kvartal bliver der gennemgået ni anbringelsessager i Børnerådgivningen, ni anbringelsessager i Ungerådgivningen og tre anbringelsessager i Specialrådgivning, i alt 21 sager i hvert kvartal. På årlig basis bliver der dermed gennemgået 84 sager. Familieafdelingen har på årlig basis ca. 225 anbringelsessager. Dette betyder, at der i løbet af et år bliver gennemgået over en tredjedel af familieafdelingens anbringelsessager.

Ved gennemgang af ledelsestilsynet i 2016 er der kigget på, hvorvidt der er blevet ydet støtte til barnet til, at finde en støtteperson i netværket og om socialrådgiveren har afholdt en samtale med barnet eller den unge jf. Servicelovens § 48. Samtalen med barnet eller den unge er afholdt i 96 % af de gennemgående sager.

2016 – Støtteperson til barnet i netværket i forbindelse med anbringelse

| | Nej | Ja | Ikke relevant |
|---------------------|-----|----|---------------|
| Specialrådgivningen | 8 | 4 | 0 |
| Ungerådgivningen | 31 | 2 | 3 |
| Børnerådgivningen | 31 | 4 | 1 |

Som det fremgår af ovenstående skema, bliver paragraffen anvendt i et begrænset omfang. I over 80 % af sagerne er der ikke blevet ydet støtte til barnet til, at finde en støtteperson i netværket.

Det er derfor relevant, at undersøge årsagerne til, hvorfor paragraffen, mere end seks år efter den blev vedtaget, overholdes i et begrænset omfang i Horsens Kommunes familieafdeling.

Problemformulering

Hvilke årsager er medvirkede til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i et begrænset omfang og på hvilken måde kan socialrådgiveren komme til, i højere grad, at overholde sin råd og vejledningsforpligtelse i forhold til Servicelovens § 68b, stk. 4?

Metodeafsnit

Det følgende afsnit vil redegøre for afhandlingens metodiske valg og overvejelser, med udgangspunkt i afhandlingens problemformulering. Afsnittet er delt ind i flere underafsnit for, at tydeliggøre de metodiske valg, som træffes undervejs.

Abduktivt

Afhandlingen tager udgangspunkt i den abduktive metode. Hvor den induktive metode tager udgangspunkt i empiri og den deduktive metode tager udgangspunkt i teori, er abduktion en vekselvirkning mellem teori og empiri (Launsø og Rieber 2005, s. 163). Den abduktive metode giver afhandlingen mulighed for, at kunne bruge eksisterende teori til, at forklare de empiriske fund.

De følgende beslutninger omkring valg af dataindsamlingsmetoder er foretaget med udgangspunkt i projektets problemformulering, som undersøger medvirkende årsager til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i begrænset omfang samt hvordan socialrådgiverne i højere grad kan komme til at overholde deres forpligtelser i forhold til paragraffen.

Kvantitativ dataindsamling

Den kvantitative dataindsamlingsmetode giver mulighed for, via en repræsentativ stikprøve, at danne et overblik over en befolknings holdninger og deres adfærd (Riis 2005, 121). En surveyundersøgelse er et eksempel på kvantitativ dataindsamling.

Survey

En surveyundersøgelse giver, som tidligere beskrevet, mulighed for, at danne sig et overblik over hvilken adfærd og hvilke holdninger en folkemængden har, ud fra en repræsentativ gruppe. Alle besvarelserne tæller lige meget og respondenterne skal besvare de samme spørgsmål og i samme rækkefølge (Riis 2005, s. 121).

En del af indsamlingen af empiri, sker gennem et survey, som er udleveret direkte til 2 ud af 3 afdelinger og den sidste afdeling har fået udleveret surveyet via mail af deres afdelingsleder. Ved at udlevere surveyet direkte til socialrådgiverne, sikres der som regel en højere svarprocent (Riis 2005, s. 146). Surveyet er bygget op ud fra programmet Surveyxact, og besvarelserne er derefter

tastet manuelt ind i programmet. Besvarelsene i uden navn og derfor fortsat anonyme. I det jeg kender til, at antallet af rådgivere i familieafdelingen, er muligt at kontrollere bortfaldet af respondenter. I Børnerådgivningen er der en svarprocent på 78,5 %, Ungerådgivningens svarprocent er på 41,6 % og Specialrådgivningens svarprocent er på 62,5%.

Overordnet set, giver et survey mulighed for, at kortlægge socialrådgivernes tanker omkring paragraffen og mulige udviklingsområder. Surveyet vil i forhold til afhandlingens problemstilling, give mulighed for, at få undersøgt i hvilket omfang socialrådgiverne vurderer de bruger paragraffen. I og med der undersøges på tværs af 3 underafdelinger i Familieafdelingen, vil surveyet give mulighed for, at kunne finde forklaringer i de enkelte afdelinger, men også tværs af afdelingerne. Surveyet giver mulighed for, at kigge efter mønstre der går på tværs af afdelingerne.

Surveyet vil blive bygget op om hypoteser omkring årsagerne til, at paragraffen på nuværende tidspunkt overholdes i et begrænset omfang. Det vil give mulighed for, at få be- eller afkræftet nogle af de hypoteser som afhandlingen tager udgangspunkt i. Surveyet vil derefter blive suppleret med kvalitative interviews af rådgivere fra hver enkelt afdeling i familieafdelingen.

Kvalitativ dataindsamling

En del af afhandlingens dataindsamling sker ud fra den kvalitative metode. Den kvalitative dataindsamlingsmetode giver mulighed for, at for at komme tæt på de personer, der undersøges og deres egen tolkning af deres verden. Denne metode kan være med til, at fremhæve kompleksiteten i sociale situationer. Samtidig indeholder den ofte mange detaljer, hvilket betyder, at det er vigtigt, at forskeren kan skelne mellem, hvad der er relevant for problemstilling, og hvilke, måske interessante oplysninger, der skal sorteres fra (Riis 2004, s. 150).

Interviews

Det kvalitative forskningsinterview giver mulighed for, at komme i dybden med en udvalgt problemstilling. Et centralt element i det kvalitative forskningsinterview er, at det er den udforskedes stemme der kommer til udtryk (Launsø og Rieber 2005, 129). Ved at interviewe socialrådgiverne fra de 3 afdelinger i familieafdelingen er det muligt, at indfange interviewpersonernes synspunkter, deres erfaringer med at overholde paragraffen, årsager til når det lykkedes og ikke lykkedes samt på hvilken måde socialrådgiverne i højere grad kan komme til at overholde paragraffen.

Interviewene er gennemført som semistrukturerede interviews. Interview som dataindsamlingsmetode kræver, at interviewerens kan skabe en tryk atmosfære, der danner rammen for tillid og åbenhed. Ligeledes at interviewerens kan træde tilbage (Launsø og Rieper 2005, s. 130). Jeg vil under interviewet være opmærksom på, at min forforståelse og hypoteser ikke står i vejen for, at jeg spørger nysgerrigt og interesseret ind til respondenternes svar. Forud for interviewene har jeg udarbejdet en interviewguide som sikrer en struktur i interviewet (Launsø og Rieper 2005, s. 137). Dette er med til, at respondenterne oplever, at interviewet bliver en positiv oplevelse. Generelt er interviewet åbent og jeg har derfor mulighed for, at stille uddybende spørgsmål, når der er behov for det. Respondenterne er valgt af afdelingslederne i hver afdeling. Dette for at sikre, at udvælgelse er tilfældig og neutral i forhold til mit forhåndskendskab til nogle af rådgiverne i familieafdelingen.

Empiri

Indhentning af empiri til denne afhandling ved ske gennem 2 forskellige metoder: et survey og 3 interviews. Empirien er indhentet i Horsens Kommunes familieafdeling. Respondenterne i surveyet er anonyme, da der ikke er angivet navne på besvarelserne. Navnene på respondenterne i interviewene og irelavante detaljer er anonymiseret for, at sikre respondenterne anonymitet. Først foretages survey-undersøgelsen og på baggrund af de fund der gøres, udarbejdes interviewguiden og derefter gennemføres de 3 interviews.

Forskningskriterier

I dette afsnit vil der blive redegjort for afhandlingens forskningskriterier: validitet, reliabilitet og generaliserbarhed.

Validitet

Validitet handler om, at man måler det, man siger, man måler, samt kvaliteten af den tolkning der foretages (Thagaard 2012, s. 23).

Triangulering betyder, at forskeren "angriber" problemstillingen fra flere sider. Dette kan ske på flere måder (Launsø og Riber 2005, s. 184). I denne afhandling vil der, for at højne afhandlingens validitet, benyttes både kvantitative og kvalitative dataindsamlingsmetoder.

I surveyet er spørgsmålene udarbejdet således, at de fremstår neutrale og spørgsmålene er forsøgt udarbejdet så korte, enkle og klare som muligt (Riis 2005, s. 128).

I forbindelse med indsamling af surveys, er jeg opmærksom på, at der i Ungerådgivningen ikke har været en så høj svar procent, at den kan antages som værende repræsentativ for hele afdelingen, og det tages der forbehold for i analysen.

Løst strukturerede interviews har generelt en høj validitet i det der løbende er mulighed for, at spørge ind til svarene og de fortolkninger der fremkommer undervejs i interviewet. Jeg vurderer, at det styrker projektets validitet, at jeg har en forhåndsviden omkring afhandlingens emne.

Reliabilitet

Begrebet reliabilitet kan også beskrives ved hvor høj troværdighed projektet har, om forskningen er udført på en sådan måde, at den vækker tillid (Thagaard 2012, s. 23). Afhandlingens empiri består af en surveyundersøgelse og tre 3 kvalitative interviews. I behandlingen af den indsamlede empiri vil jeg være opmærksom på ikke, at konkludere ud over, hvad den indsamlede empiri understøtter.

Generaliserbarhed

Generaliserbarhed handler om, hvorvidt forskerens resultater kan overføres til andre sammenhænge end den, der konkret er blevet undersøgt (Thagaard 2012, s. 23). Afhandlingen tager udgangspunkt i familieafdelingen i Horsens Kommune og har på den baggrund ikke en høj generaliserbarhed. Dog tager afhandlingen ligeledes udgangspunkt i en paragraf fra Serviceloven. Servicelovens bestemmelser er gældende for alle landets kommuner og afhandlingen vil derfor, set i den kontekst, at kunne være relevant for andre familieafdelinger som oplever samme udfordringer.

Etiske overvejelser

Dette afsnit vil kort redegøre for afhandlingens etiske overvejelser, da forskning og etik hænger sammen. Det er vigtigt, som forsker, at sikre sig, at ens forskning er gennemført på en etisk forsvarlig måde.

I forbindelse med, at jeg har interviewet 3 rådgivere har jeg indledningsvist, i interviewet, sikret mig, at de har givet et informeret samtykke til, at deltage i interviewet ved, at oplyse om afhandlingens overordnede formål, at de deltager frivilligt og at de til enhver tid kan udtræde af undersøgelsen (Kvale og Brinkmann 2010, s. 89). De interviewede er udelukkende blevet interviewet i forhold til deres professionelle stilling og udtaler sig derfor ikke om deres private

forhold. (Kvale og Brinkmann 2010, s. 89). Jeg vurderer, at jeg har interviewet rådgiverne på en etisk forsvarlig måde, i det jeg er bevidst om mit moralske ansvar og har behandlet interview personerne med respekt og værdighed.

Analysestrategi

Analysestrategien tager udgangspunkt i den abduktive tilgang. Dette betyder, at jeg vil forsøge, at identificere det, der kunne ligge bagved det empiri jeg har indsamlet (Launsø og Riber 2005, s. 163). Surveyet og interviews er gennemgået og tematiseret, med afhandlingens hypoteser og teorivalg i mente.

Jeg har udarbejdet en analyse der er opdelt i 2 hovedafsnit. Den første del af analysen handler som, at identificere de årsager, der kan være medvirkende til, at paragraffen overholdes i begrænset omfang. Den anden del af analysen handler om, hvordan socialrådgiveren i højere grad kan komme til at overholde sin råd og vejledningsforpligtigelse i forhold Servicelovens § 68b, stk. 4.

Teori

På baggrund af afhandlingens indledende problemfelt og hypoteser samt ved gennemgang og tematisering af afhandlingens indsamlede empiri bygger afhandlingens analyse på følgende teorivalg: børnesyn, organisationsstruktur og –kultur, Lipskys teori om coping strategi og Kotters 8 trins forandringsmodel.

Børnesyn

I denne afhandling anses børnesyn som en grundlæggende forståelsesramme af børn og børns udvikling.

Med udgangspunkt i afhandlingens problemformulering er jeg optaget af, at undersøge hvilke årsager der kan være medvirkende til, at Servicelovens §68b, stk. 4 overholdes i begrænset omfang. Med udgangspunkt i det børnesyn som angives i Barnets Reform søger afhandlingen, at undersøge om det børnesyn der træder frem, er i overensstemmelse med Barnets Reforms børnesyn. Rådgiverne i familieafdelingen arbejder under gældende lovgivning hvilket betyder, at det børnesyn som eksisterer i familieafdelingen skal være i overensstemmelse med denne lovgivning. Det er derfor relevant, at undersøge om det børnesyn der er fremtrædende i familieafdelingen, er i overensstemmelse med lovgivningen.

Børnesynet har gennem tiden været igennem en stor forandring. Fra slutningen af det 19. århundrede hvor tankegangen var præget af tanken om tvangsopdragelse, til i 1950'erne i stedet at tale om tilbud om hjælp, samarbejde og involvering. I forbindelse med, at Barnets Reform træder i kraft, fremkommer der overordnet et børnesyn, som taler om barnet som aktiv medvirkende og som aktør i eget liv (Kildedal 2014, s. 22-23).

Barnets Reform trådte i kraft i 2011 og i reformen er der eksplicitte citater som angiver hvordan vi ontologisk skal opfatte barnet (Kildedal 2013, s. 27). I håndbog om Barnets Reform fremgår det, at det bærende element i reformen er, at sætte barnet i centrum og at: *"et andet bærende element i Barnets Reform er det menneskesyn, der ligger til grund for reformen, nemlig at barn og forældre skal anses for at være aktører i deres eget liv"* (Servicestyrelsen 2011, s. 103). Andre centrale opfattelser af barnet er ligeledes, at barnet skal ses om et socialt væsen, et individ født med

kompetencer til udvikling samt ”at barnet har en forståelse og indsigt i sin egen situation og er i stand til at være aktør i egen proces” (Kildedal 2014, s. 27).

Dette syn underbygges yderligere ved, at formålsbestemmelsen lægger vægt på, at barnet tilbydes kontinuitet i opvæksten og at de familiemæssige relationer udbygges i forhold til hvad der er barnets bedste samt at barnet opbygger et solidt netværk omkring sig (Servicestyrelsen 2011, s. 181).

Organisationsteori

Afhandlingen søger, at forklare hvilke årsager, der er medvirkende til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i begrænset omfang og på hvilken måde socialrådgiveren i højere grad kan komme til at overholde paragraffen. I forhold til at undersøge årsagerne vil det være relevant at anvende viden omkring organisationsstruktur og -kultur. I forbindelse med, at undersøge på hvilke måde socialrådgiveren i højere grad kan komme til, at overholde paragraffen.

Organisationsstruktur

Organisationsstruktur siger noget om, hvordan formelle organisationer er bygget op. Der vil blive lavet for afhandlingens problemformulering relevante nedslag, men der vil ikke blive udarbejdet en komplet gennemgang af organisationsstrukturen.

Hovedformålet med, at have en organisationsstruktur er, at påvirke adfærden i en bestemt retning.

Organisationsstrukturen kan påvirke adfærden i organisationen i 3 overordnede henseender:

1. Stabilitet: Ved ansættelse i en formel organisation tildeles vedkommende en position hvor der er tilknyttet en række nogenlunde faste opgaver, som skal løses på mere eller mindre definerede måder. Dette er med til at skabe en stabilitet og forudsigelighed, både for de mennesker der arbejder i, men også dem der noget at gøre med organisationen. Adfærden bliver forudsigelig. Fysiske forhold kan også være med til at skabe stabilitet.
2. Begrænsning: Organisationsstrukturen virker begrænsende på adfærden. Opdelingen af arbejdet betyder, at ansatte i organisationen ikke bare kan arbejde med det de har lyst til. Der er en opdeling af hvad den enkelte skal og ikke skal arbejde med. Fysisk afstand kan

begrænse adfærden, da det kan synes vanskeligt at få kontakt med folk der sidder langt væk.

3. Koordinering: Struktur virker til, at der sker en samkøring, og ved at koordinere de ansattes adfærd betyder det, i de fleste tilfælde, at organisationen kan præstere mere end en samling enkelt individer. Regler, rutiner, belønningssystemer og formelle strukturer er med til at øge sandsynligheden for, at de ansatte optræder som en sammenkørt gruppe. Det samme kan fysisk nærhed. Derimod gør fysisk afstand det vanskeligere at skabe samordning (Jacobsen og Thorsvik 2002, s. 70-71)

I forbindelse med at undersøge afhandlingens problemstilling, er det relevant at være opmærksom på hvilke strukturer der gør sig gældende og om de har en indvirkning på om Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i begrænset omfang samt på hvilke måde organisationsstrukturen kan understøtte eller modarbejde en forandringsproces.

Organisationskultur

I analysen vil det ligeledes være relevant at anvende viden om organisationskultur. Der vil blive lavet for afhandlingens problemformulering relevante nedslag, men det vil ikke blive udarbejdet en komplet gennemgang af organisationskultur.

Når der tales om organisations kultur er det relevant, at benytte Edgar Scheins definition på organisationskultur:

”Organisationskultur er et mønster af grundlæggende antagelser, der er blevet udviklet af en bestemt gruppe, efterhånden som den lærer at mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integration og som har fungeret tilstrækkelig godt til, at det opfattes som sandt, hvorfor nye medlemmer oplæres til at anse det som den rigtige måde at opfatte, tænke over og føle på i forhold til disse problemer ” (Jacobsen og Thorsvik 2002, s. 121).

Ifølge Schien findes kultur findes på 3 niveauer:

- Grundlæggende antagelser (Det som tages for givet og anses som sandt)
- Værdier og normer
- Artefakter (fysiske objekter, f.eks. teknologi og kunst, verbale og adfærdsmæssige udtryk for kultur) (Jacobsen og Thorsvik, s. 123).

De grundlæggende antagelser kan være svære at få øje på, men afspejles når vi taler om værdier og normer, når vi omgiver os med fysiske objekter og symboler samt gennem den faktiske adfærd. Muligheden for at studere organisationskultur forøges derfor, når man flytter sig fra grundlæggende antagelser over normer og værdier til artefakter, som observeres og registreres (Jacobsen og Thorsvik 2002, s. 123).

Frontmedarbejder

Det følgende afsnit vil beskrive relevante begreber omkring Michaels Lipskys teori omkring frontmedarbejdere, deres arbejdsvilkår og frontmedarbejdere som policy makers. Dette er relevant da afhandlingens målgruppe er frontmedarbejdere og deres adfærd har en betydning i forhold til de medvirkende årsager til, at paragraffen overholdes i et begrænset omfang samt på hvilken måde rådgiverne i højere grad kan komme til at overholde paragraffen.

Michael Lipsky definerer en frontmedarbejder som, en medarbejder ansat i en offentlig forvaltning som interagerer mere eller mindre daglig med borgere (Lipsky 1980, s. 3). Når politik og lovgivning skal udføres i praksis har frontmedarbejderen en vigtig rolle.

Frontmedarbejderne skal udføre deres arbejde med diskretion og skønsudøvelse samtidig med at deres arbejdsbyrde er tung og der ikke er ressourcer nok til, at dem der har behov for det, kan få det de har brug for. Dette medfører, at frontmedarbejder udarbejder en simplificering af arbejdsopgaven for at kunne udholde det pres og ansvar frontmedarbejderen er udsat for – dette kaldes for coping strategier (Lipsky 1980, s. 18).

Lipsky angiver, at det ikke altid er givet, at frontmedarbejderen er enig i de forandringer, der besluttet af agenter højere oppe i organisationen og det er vigtigt at være opmærksom på, når der skal ske forandringer i organisationen (Lipsky 1980, s. 16). Ligeledes kan frontmedarbejderne have andre interesser end de agenter der befinder sig højere oppe i organisationen og har mulighed for at påvirke de forandringer gennemføre (Lipsky 1980, s. 17-18).

Kotters 8 trins model for forandring

Som en del af analysen 2. del, vil det være relevant at inddrage Kotters 8 trins model for forandring. Med udgangspunkt i Kotters model vil afhandlingen undersøge på hvilken måde

socialrådgiveren i højere grad kan komme til at overholde sin råd og vejlednings forpligtelse i forhold til Servicelovens § 68b, stk. 4.

Professor John P. Kotter har, inspireret af Lewins klassiske 3 faser model og med udgangspunkt i et funktionelt og normativt perspektiv, udarbejdet en 8 trins model for forandring. Kotter angiver forandring som en proces bestående af 8 trin. Disse 8 trin er nødvendige at følge, hvis der skal opnås en adfærdsændring, hvilket, ifølge Kotter, er en forudsætning for, at opnå vellykkede forandringer (Elting 2014, s. 168). Ifølge Kotter er det vigtigt, at alle 8 trin gennemløbes, hvis man vil opnå vellykkede forandringer. Som udgangspunkt skal trinene følges i rækkefølge, dog vil man ofte arbejde på mere end et tid på samme tid. Kotter anfører, at hvis der springes et trin over vil det på et senere tidspunkt føre til store vanskeligheder i forandringsarbejdet (Elting 2014, s. 169).

Kotters 8 trin:

1. Ændringen skal opleves som nødvendig.

Det er vigtigt på dette trin, at skabe en bærende platform. Udfordringen ved dette er, at der ofte er for stor selvtilfredshed i organisationen blandt såvel ledere som medarbejdere. Dette betyder, at ændringer ikke anses som nødvendig.

2. Stærke ledelseskrafter skal medvirke og arbejde som et team.

Samarbejde og sammenhold mellem de (mellem)ledere som skal implementere forandring er centralt hvis man ønsker en vellykket forandringsproces.

3. Visionen skabes og strategi formuleres for realisere visionen

Der er 3 vigtige formål med visionen:

- Præcisering af den generelle kurs for forandringen
- Motivation af medarbejdere
- Koordinering af aktørens handlinger

Ifølge Kotter skal visionen være gennemførlig, fokuseret, fleksibel og mulig at kommunikere.

4. Ledelsen skal "over" kommunikere visionen.

Det er afgørende for forandringsprocessen, at visionen for forandringen skal italesættes så ofte som muligt af de involverede (mellem)ledere.

5. Strukturer og systemer der låser, skal ændres.

Det er vigtigt at få løsnet de fastlåste strukturer er, står i vejen for visionen. Dette kan f.eks. være strukturer, systemer eller organisationskultur.

6. Planlæg synlige sejre – kortsigtede gevinster.

Det er vigtigt at organisationens medarbejdere, ikke mister interessen og motivationen for visionen og forandringsprocessen. Derfor er det nødvendigt, at planlægge succeser undervejs for at understøtte forandringsprocessen.

7. Sejren må ikke fejres for tidligt.

Det er vigtigt at fokusere på at fæstne resultaterne i organisationen samt forsat producere yderligere forandring. Hvis ikke dette sker er der, en risiko for, at modstanderne af forandringen, vil forsøge at skabe tilbagegang i stedet for mere fremdrift.

8. Forandringerne skal forankres i organisationskulturen.

Dette trin kræver en stor indsats og tager tid, forudsat at det overhovedet lykkes.

Organisationskulturen er vanskelig at påvirke. Først når de andre trin i forandringsprocessen er gennemført, vil man kunne observere en forankring af nye metoder, holdninger og adfærd (Elting 2014, s. 168-170).

Kommunernes råd og vejledningsforpligtigelse

Dette afsnit vil se nærmere på de juridiske regler der er omkring kommunalbestyrelsens råd og vejlednings forpligtigelser overfor borgerne samt hvilke konsekvenser det kan have, når kommunalbestyrelsen ikke overholder deres forpligtigelser.

Relevante fakta

Udgangspunktet for problemstillingens relevante fakta, er en konkret familieafdeling i en mellemstor dansk kommune. I forbindelse med en gennemgang af de anbringelsessager som der i 2016 har været udtaget til ledelsestilsyn, ses det, at i over 80 % af sagerne har kommunalbestyrelsen ikke overholdt deres råd og vejledningsforpligtigelse, jævnfør Servicelovens § 68b, stk. 4.

Juridisk problemstilling

Afhandlingens juridiske problemstilling tager udgangspunkt i reglen om, at kommunalbestyrelsen forud for anbringelsen skal hjælpe barnet eller den unge med at finde en person i sit netværk eller i sin familie som kan udpeges som støtteperson til barnet eller den unge, under anbringelsen jævnfør Servicelovens § 68b, stk. 4.

Denne paragraf kom ind i lovgivningen i forbindelse med at Barnets Reform, lov nr. 628 fra 11/06/2010, som trådte i kraft 01/01/2011. Formålet med Barnets Reform står beskrevet i Servicelovens § 46: *"Formålet med at yde støtte til børn og unge, der har et særligt behov herfor, er at sikre, at disse børn og unge kan opnå de samme muligheder for personlig udvikling, sundhed og et selvstændigt voksenliv som deres jævnaldrende (...)"* (Serviceloven, § 46).

Endvidere står det i Servicelovens § 46, stk. 3 anført, at *"støtten skal bygge på barnets eller den unges egne ressourcer, og barnets eller den unges synspunkter skal altid inddrages med passende vægt i overensstemmelse med alder og modenhed. Barnets eller den unges vanskeligheder skal så vidt muligt løses i samarbejde med familien og med dennes medvirken. Hvis dette ikke er muligt, skal foranstaltningens baggrund, formål og indhold tydeliggøres for forældremyndighedsindehaveren og for barnet eller den unge"* (Servicelovens § 46, stk. 3).

I de følgende afsnit vil retsgrundlaget sat overfor virkeligheden, og det vil blive undersøgt hvilke juridiske konsekvenser der kan være forbundet med ikke, at overholde Servicelovens § 68b, stk. 4?

Retsgrundlag

- Lovbekendtgørelse nr. 369 af 18/04/2017, §§ 10, 11, 48 og 68b, stk. 4.

I denne afhandling omtales denne lovgivning som Serviceloven.

Servicelovens § 10 angiver, at: *"Kommunalbestyrelsen skal sørge for, at enhver har mulighed for at få gratis rådgivning. (...)"*

Servicelovens § 11 angiver, at: *"Kommunalbestyrelsen skal tilrettelægge en indsats, der sikrer sammenhæng mellem kommunens generelle og forebyggende arbejde og den målrettede indsats over for børn og unge med behov for særlig støtte."*

Servicelovens § 48 angiver, at: *"Inden der træffes afgørelse efter §§ 51, 52, 52 a, 56, 57 a, 57 b, 58, 62 og 63, § 65, stk. 2 og 3, og §§ 68-71 og 75, skal der finde en samtale sted med barnet eller den unge herom. (...) Samtalen kan finde sted uden samtykke fra forældremyndighedens indehaver og uden dennes tilstedeværelse, når hensynet til barnets eller den unges bedste taler herfor."*

Servicelovens §68b, stk. 4 angiver, at: *"Forud for anbringelsen skal kommunalbestyrelsen hjælpe barnet eller den unge med at finde en person i barnets eller den unges familie eller netværk, som kan udpeges til at være dennes støtteperson under anbringelsen. Kommunen kan efter behov dække støttepersonens udgifter til telefon, transport og lign."*

- Lovbekendtgørelse nr. 433 af 22/04/2014, § 7. I denne afhandling omtales denne lovgivning som Forvaltningsloven. Forvaltningslovens § 7 angiver, at *"En forvaltningsmyndighed skal i fornødent omfang yde vejledning og bistand til personer, der retter henvendelse om spørgsmål inden for myndighedens sagsområde."*
- Lovbekendtgørelse nr. 1345 af 23/11/2016, § 4. I denne afhandling omtales denne lovgivning som Retssikkerhedsloven. Retssikkerhedslovens § 4 angiver, at *"Borgeren skal have mulighed for at medvirke ved behandlingen af sin sag. Kommunalbestyrelsen tilrettelægger behandlingen af sagerne på en sådan måde, at borgeren kan udnytte denne mulighed."*

Analyse

Denne juridiske analyse tager sit afsæt i de processuelle regler. Processuelle regler handler om, hvilke krav der er til forvaltningens sagsbehandlingsskridt, når der træffes en afgørelse, til måden

som afgørelsen besluttet på eller, når afgørelsen skal meddeles, hvilken form den så skal have (Andersen 2013, s. 350).

Omdrejningspunktet for analysen er Servicelovens § 68b, stk. 4. Paragraffen præciserer, at den støtte som kommunalbestyrelsen skal give barnet, gives forud for anbringelsen. Dette kunne f.eks. ske i forbindelse med afholdelse af børnesamtalen jf. Servicelovens § 48. Samtalen har til formål at opnå kendskab til barnets eller den unges holdning til anbringelsen og vil også kunne bibringe viden om, hvem der er i barnets eller den unges netværk som barnet eller den unge anser som vigtig og derved kunne være relevant som barnets eller den unges støtteperson. Servicelovens § 48 ses, at være i overensstemmelse med Retssikkerhedslovens § 4 som angiver, at borgeren skal have mulighed for, at medvirke ved behandlingen af sin sag, og at kommunalbestyrelsen skal tilrettelægge sagsbehandlingen således, at borgeren har mulighed for at medvirke.

Forvaltningslovens § 7 angiver samtidigt, at kommunalbestyrelsen er forpligtet til, i fornødent omfang, at yde råd og vejledning til borgere der henvender sig. Denne forpligtelse er yderligere præciseret i Servicelovens §§ 10 og 11. Disse to paragraffer præciserer, i § 10 at det er kommunalbestyrelsens ansvar at sikre, at alle borgere skal have mulighed for gratis rådgivning. Servicelovens § 11 angiver, at kommunalbestyrelsen skal iværksætte den indsats som sikrer, at der er sammenhæng mellem kommunens generelle og forebyggende arbejde og den målrettede indsats over for børn og unge med behov for særlig støtte.

Samlet set ses der, at være sammenhæng i mellem disse paragraffer. Barnet eller den unge skal, med mindre der er forhold der taler imod det, inddrages i egen sag, og det er kommunalbestyrelsens ansvar at sikre, at det har været muligt for barnet at have (under hensyntagen til barnets alder og modenhed) medvirket i behandlingen af sin egen sag og har ydet den rådgivning, som barnet havde behov for.

Kommunalbestyrelsen har, som tidligere beskrevet, en vejledningsforpligtelse overfor borgerne i kommunen. Hvis kommunalbestyrelsen giver urigtige, misvisende vejledning eller undlader at give vejledning, kan det udløse forskellige konsekvenser.

Hvis kommunalbestyrelsen har undladt at vejlede om rettigheder, skal borgeren stilles som om der har været givet korrekt vejledning, dette kaldes realudligning. Dette vil som regel betyde, at borgeren får hjælp med tilbagevirkende kraft fra det tidspunkt, hvor borgeren ved korrekt

vejledning kunne have indgivet ansøgning om hjælp (Andersen, 2013, s. 247). Set i forhold til denne analyses problemstilling ses, realudligning ikke som en mulighed. For at kunne give realudligning skal kommunalbestyrelsen kunne tilbyde hjælpen med tilbagevirkende kraft, hvilket ikke er muligt i forhold til Servicelovens § 68b, stk. 4, da støtten skal gives forud for at anbringelsen iværksættes, og er anbringelsen først iværksat, er det ikke muligt, at yde den korrekte vejledning forud for anbringelsen.

Vejledningsfejl vil kunne sanktioneres med økonomisk erstatning. Dette betyder, at kommunalbestyrelsen bliver ansvarlig for det økonomiske tab, som vejledningsfejlen har forårsaget (Andersen 2013, s. 249). I forhold til Servicelovens § 68b, stk. 4 ses denne ikke sanktionsmulighed ikke at være relevant, da den vejledning som kommunalbestyrelsen skal yde til barnet eller den unge ikke er forbundet med nogen økonomiske konsekvenser.

Afgørelser kan, hvis de er behæftet med fejl, blive annulleret. I forhold til de tilfælde, hvor kommunalbestyrelsen har lavet en vejledningsfejl, vil fejlen formodentlig ikke føre en annullering, da forpligtigelsen som udgangspunkt ikke fungerer som en garanti for, at en konkret afgørelse bliver indholdsmæssig rigtig (Andersen 2013, s. 250). I den konkrete problemstilling er der ikke tale om, at der træffes en afgørelse som barnet eller den unge skal vejledes i, men derimod en ret barnet har. Det ses derfor ikke for sandsynligt eller relevant at tale om annullering i de tilfælde hvor kommunalbestyrelsen ikke har overholdt deres vejledningsforpligtigelse i forhold til denne bestemmelse.

Ankestyrelsen har ikke afsagt nogen principafgørelser som omhandler Servicelovens § 68b, stk. 4 og derfor ikke om eventuelle konsekvenser ved ikke at overholde paragraffen.

Sammenfatning

Kommunalbestyrelsen er, af flere lovgivninger, underlagt en vejledningsforpligtigelse overfor borgeren. Dette betyder, at det som udgangspunkt er kommunalbestyrelsens ansvar at sikre, at borgeren har haft mulighed for, at modtage den nødvendige vejledning.

Når kommunalbestyrelsen ikke har overholdt denne forpligtigelse eller har lavet vejledningsfejl er der flere muligheder for sanktioner: realudligning, økonomisk erstatning eller ugyldighed.

På baggrund af ovenstående analyse ses det, at det er, i forhold til den konkrete problemstilling, ikke vil blive iværksat nogen af disse sanktioner. Derfor vil der efter al sandsynlighed ikke være konsekvenser forbundet med, at kommunalbestyrelsen ikke overholder deres vejledningsforpligtigelse i forhold til Servicelovens § 68b, stk. 4.

Analyse

Analysen er opdelt i 2 hovedafsnit. Den første del af analyse handler om, hvilke årsager der kan være medvirkende til Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i begrænset omfang. Analysen anden del handler om, på hvilken måde socialrådgiveren i højere grad kan komme til at overholde sin råd og vejlednings forpligtigelse i forhold til Servicelovens § 68b, stk. 4.

Hvilke årsager er medvirkede til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i et begrænset omfang?

Denne del af analysen vil handle om at undersøge, ved hjælp af den udvalgte teori, hvilke årsager der er medvirkende til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i et begrænset omfang.

Børnesyn

I det følgende afsnit vil afhandlingen se på, i hvilket omfang om rådgivernes børnesyn er i overensstemmelse med børnesynet i Barnets Reform.

Ungerådgiver giver flere gange under sit interview udtryk for, at det vigtigste for hende i en anbringelsesproces er dialogen med den unge: *"Ellers har det været meget for mig været dialogen med den unge. Og have dem med hele vejen og have dem med til at godkende det der arbejdes med"* (Bilag 5, s. 1) og ligeledes udtrykt ved: *"(...) at de unge forstår at når de siger ja, så er det det her de siger ja ved anbringelsen og at det er et samarbejde omkring handleplanen (...)"* (Bilag 5, s. 2). Disse to udsagn stemmer overens med et af de bærende elementer i Barnets Reform, nemlig at barnet skal være aktør i eget liv samt at barnet har en forståelse og indsigt i sin egen situation og det er vigtigt at engagere barnet i sin egen situation. Samtidig ses det, at Specialrådgiver og Børnerådgiver anser forældre som aktører i eget og barnets liv, men der tages derimod et forbehold for, i hvor høj grad barnet skal inddrages og i hvor stor udstrækning det bliver inddraget. Børnerådgiver: *"Inddragelse af forældre og børnene i et vis omfang, dialogen og kommunikationen med barnet er vigtigt"*. (Bilag 3, s. 1).

Børnerådgivers udsagn harmonerer med børnesynet i Barnets Reform, da hun anser inddragelse af forældre og barnet samt kommunikationen med barnet som vigtig, dog anfører hun, at inddragelse af barnet skal ske i et vis omfang. Dette vurderes ikke, at harmonere med, at barnet er i stand til at være aktør i egen proces. Dog kan det være et udtryk for hensyntagen til barnets alder og modenhed i forhold til, hvad barnet skal inddrages i.

Specialrådgiver giver under interviewet udtryk for flere perspektiver i forhold børnesyn. Hun giver udtryk for, at være optaget af *"i høj grad at barnet er med i processen"* (Bilag 4, s. 1). Og i forbindelse med, at de bliver anbragt har hun i overensstemmelse med børnesynet i Barnets Reform fokus på, at barnet trives i sine nye omgivelser, men dette undersøges ved, at tale med de voksne, der er omkring barnet. Specialrådgiver: *"Jeg er rigtig meget optaget af om de har det godt, og her tænker jeg på hvordan det går, hører om de lander på anbringelsessted om der er noget som er svært, og der er jo sjældent det er barnet jeg taler med men det er deres opholdssted eller deres plejefamilie, og når jeg har gjort det kontakter jeg selvfølgelig også forældre og hører om det er deres indtryk at det går godt, at det går som det skal"* (Bilag 4, s. 1). Specialrådgivers børnesyn ses her ikke, at harmonere fuldt ud med Barnets Reform, men i stedet indeholde elementer af et ældre børnesyn, hvor barnet ikke i så høj grad som tidligere inddrages som en aktiv aktør i processen omkring sit eget liv. Samtidig kan specialrådgiverens udsagn også ses som et udtryk for, at det grundet barnets modenhed ikke muligt, at inddrage barnet i det omfang som Barnets Reform ligger op til. Specialrådgiver: *"(...)de seneste børn jeg har anbragt har været meget dårlige, den seneste har ikke haft et sprog, nogle har været så dårlige af angst f.eks. i forbindelse med en autismediagnose så de har svært ved at møde mig"* (Bilag 4, s. 2).

Samlet vurderes det, at overordnet harmonerer familieafdelingens børnesyn med børnesynet i Barnets Reform. Rådgiverne vurderer, at barnet og dets forældre skal inddrages og anses som vigtige i de processer der foregår, både sammen med og omkring barnet. Dog ses der, også at være enkelte elementer, af et tidligere børnesyn, eller som et udtryk for, at det ikke er muligt grundet barnets modenhed, at inddrage barnet i det omfang, som Barnets Reform ligger op til.

Organisationsstruktur

Det følgende afsnit vil undersøge om og hvordan organisationsstrukturen kan være en medvirkende årsag til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i et begrænset omfang.

Overordnet set, er hovedformålet med, at have en organisationsstruktur, at påvirke adfærden i organisationen i en bestemt retning. I forbindelse med, at en medarbejder bliver ansat i en organisation, tildeles den ansatte en række nogenlunde faste opgaver, som skal løses på en nogenlunde fastlagt måde. Dette vil medføre, at der kommer forudsigelighed og dermed stabilitet for den ansatte, og den ansattes adfærd bliver forudsigelig. De rådgivere som denne afhandlingen handler om er alle ansat i familieafdelingen som myndighedsrådgivere, og skal alle yde råd og

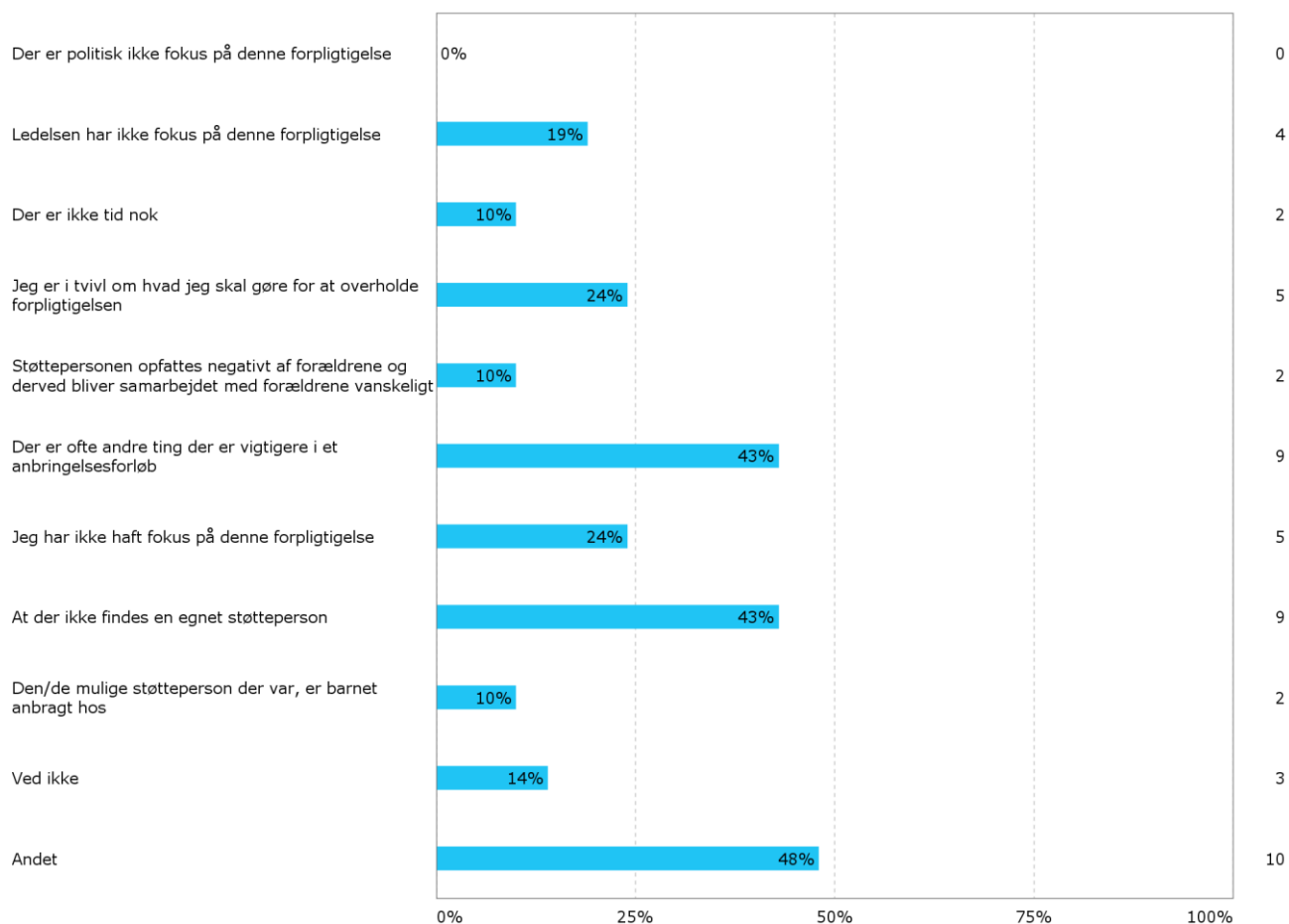
vejledning og give støtte efter Servicelovens kapitel 11. De ansatte i organisationen har derfor samme hovedformål, hvilket giver forudsigelighed.

Familieafdelingen er opdelt i flere afdelinger, som har specialiserede målgrupper indenfor familieafdelingens overordnede målgruppe.

Dette betyder, at de ansatte ikke kan beskæftige sig med lige den opgave de har lyst til, dette er opdelt på forhånd. Familieafdelingen har en klar opdeling af, hvilken afdeling der skal tage sig af hvilken målgruppe. Dette er med til, at begrænse og styre de ansattes adfærd. Samtidig kan opdelingen udfordre om de ansatte bevæger sig i samme retning, dette betyder, at der er behov for en koordinering af adfærden, hvilket analyseres senere i afsnittet.

Organisationens stabilitet og opgavefordeling kan blive udfordret af den målgruppe, som organisationen henvender sig til. Ofte behandler familieafdelingen komplekse sager, som er uforudsigelige derved reagerer de ansatte på en udefra kommende aktør, i stedet for, at følge den retning som organisationen har meldt ud. Af nedenstående tabel (Tabel 1) fremgår det, at 43 % af respondenterne har svaret, at der ofte er andre ting der er vigtige i et anbringelsesforløb som en årsag til, at de ikke overholder Servicelovens § 68b, stk. 4.

Tabel 1: Hvad er de 3 vigtigste årsager til at du ikke anvender paragraffen?



Hvad er de 3 vigtigste årsager til at du ikke anvender paragraffen? - Andet

- Forglemmelse
- Jeg har endnu ikke anbragt et barn
- Jeg har kun arbejdet med en anbringessag, hvor barnet havde en funktionsnedsættelse der ikke gjorde det muligt at tale med barnet
- ...
- Der er uklart hvad støttepersonens rolle er
- At det er ukonkret hvad støttepersonens opgave består i
- Børnene har været anbragt, når jeg kommer ind i sagen. Efterfølgende virker det ikke naturligt.
- At barnet har været for lille
- Endnu ikke relevant
- At det ikke altid giver mening at finde en støtteperson til barnet. At lovgivningen er utydelig i fht formål

Struktur kan være medvirkende til, at der sker en samkøring i organisationen og kan være medvirkende til, at organisationen samlet kan præstere mere end en samling enkeltindivider.

Regler, rutiner, belønningssystemer og formelle strukturer kan være med til, at øge sandsynligheden for, at de ansatte optræder som en sammenkørt gruppe. Af interview med Specialrådgiver fremgår det, at: *"Altså den (§ 68b, stk.4 red.) indgår jo i min tjekliste i fht alle de områder jeg skal omkring, så den er jeg opmærksom på og den er en standart i mit arbejde"* (Bilag 4, s. 3). Paragraffen fremgår af rådgiverens tjekliste som noget det skal huskes i forbindelse med, at et barn anbringes udenfor hjemmet, dette vil kunne være med til, at øge sandsynligheden for, at sammenkøre rådgivernes overholdelse af paragraffen. Samtidig opleves det, ud fra det indhentede empiri, at nogle rådgivere oplever, at anvendelsen af paragraffen ikke er en del af deres rutine i forbindelse med at et barn skal anbringes. 24 % af de rådgivere der har udfyldt surveyet svarer, at de ikke har haft fokus på denne forpligtigelse (Tabel 1). Endvidere giver børnerådgiveren udtryk for, at hun ikke i høj grad er opmærksom på Servicelovens § 68b, stk. 4: *Jamen jeg tænker ikke tilstrækkeligt, det tænker jeg ikke, jeg ved at den eksistere, men jeg tænker at det er noget... at det er en af de paragraffer vi ikke er gode til at bruge"* (Bilag 3, s. 3). Dette underbygges af, ungerådgiverens svar på det samme spørgsmål, i hvor høj grad hun er opmærksom på Servicelovens § 68b, stk. 4: *"Nok overhovedet ikke!"* (Bilag 5, s. 4). Rådgiverne bliver i deres arbejde overvejende målt på 5 fokuspunkter, som man politisk har udvalgt (Bilag 4, s. 5). Servicelovens § 68b, stk. 4 er ikke en af disse fokuspunkter. Specialrådgiver udtaler: *"Og det der så nemt sker der er at dem (fokuspunkterne red.) kan man godt få indarbejdet som en arbejdsrutine og få dem vinget af og så løber man faktisk videre til næste opgave. Man når måske ikke netop det ekstra punkt som kunne være at man stadig er nysgerrig på om der kunne findes en person til barnet"* (Bilag 4, s. 5). Dette ses som et tegn på, at der er en strukturel begrænsning som kan være medvirkende til, at rådgiverne ikke er opmærksom på paragraffen og derfor ikke overholder den.

Endvidere er familieafdelingen spredt ud på 3 forskellige adresser, hvilket kan være med til komplicere samkøringen af rådgivernes adfærd og samtidig mindske rådgivernes oplevelse af samhørighed.

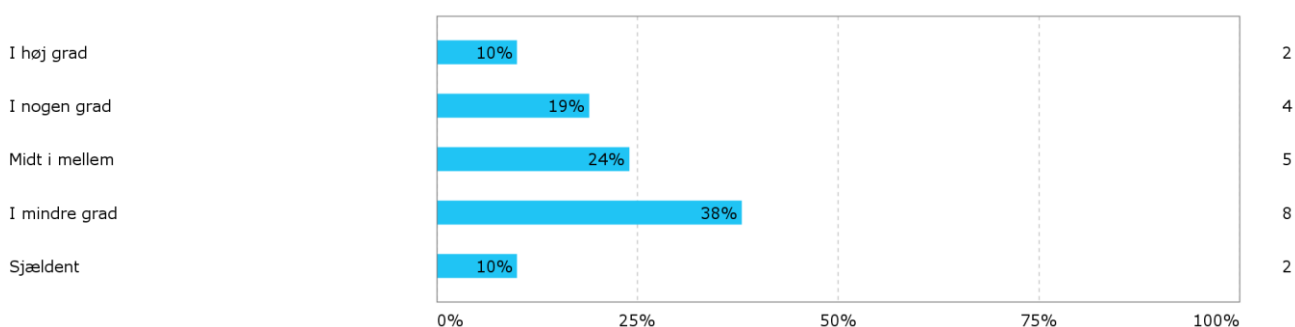
Samlet set vurderes det, at størstedelen af rådgiverne er ikke opmærksomme på paragraffen men i stedet de 5 fokuspunkter og dette er en medvirkende årsag til at paragraffen overholdes i et begrænset omfang.

Organisationskultur

Dette afsnit, vil undersøge om og hvordan nogle centrale artefakter kan have en medvirkende årsag til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i et begrænset omfang. Som beskrevet i teoriafsnittet taler Schein om 3 niveauer af kultur i en organisation. Organisationskulturen kan, ifølge Schein, tydeligst undersøges når man kigger på organisationens artefakter, der så efterfølgende kan sige noget omkring organisationen, værdier og normer samt de grundlæggende antagelser.

Næsten halvdelen af rådgiverne angiver, at de anser paragraffen for sjældent eller i mindre grad, at have betydning for et anbringelsesforløb.

Tabel 2: I hvilken grad anser du denne paragraf som havende betydning for et anbringelsesforløb?



Samtidig bliver det angivet i interview med Ungerådgiver og Børnerådgiver, at de ikke føler at de i tilstrækkelig grad eller slet ikke er opmærksom på, at overholde paragraffen i forbindelse med at de skal anbringe et barn eller ung (Bilag 3, s. 3 og bilag 5, s. 5). Samtidig angiver Specialrådgiveren, at hun har indarbejdet paragraffen som en standart i sit arbejde (Bilag 4, s. 3).

Børnerådgiver giver udtryk for, at hun ved, at netværket er betydningsfuldt, men samtidig beskrives det, at støttepersonsfunktionen kan udfyldes af forældre og anbringelsessted:

"Børnerådgiver: Altså jeg tænker tit at tilsynet med anbringelsesstedet er vigtigere, at de opfylder lovgivningen og at de behandler børnene ordentligt. Jeg tænker, at inddragelse af forældre, at de får en rolle i deres barns liv også efter anbringelsen, og så tænker jeg at de personer som tager imod et anbragt de arbejder meget på at danne relation og hurtigt i anbringelsen, så jeg tænker måske heller ikke at det er den mest nødvendige person i anbringelsen. Fordi jeg tænker faktisk at

de nye person plejefamilie eller pædagogerne, at de danner relationen til barnet, at de bliver tryghedspersoner.

Interviewer: Så du tænker mere at funktionen kan udfyldes i en kombination mellem anbringelsesstedet og forældre og deres samarbejde?

Børnerådgiver: Ja det tænker jeg. ” (Bilag 3, s. 4)

Dette ses som et udtryk for, at der i organisationen kan være en fælles kultur hvor paragraffen i sig selv ikke opleves ligeså betydningsfulde som andre bestemmelser i lovgivningen. Det er vigtigt at barnet har en tryghedsperson, hvilket er i overensstemmelse med ordlyden i paragraffen, men det anses ikke for betydningsfuldt, at det netop er en anden person end det nærmeste netværk og plejefamilien.

Frontmedarbejder-kultur

Det følgende afsnit vil undersøge om og på hvilken måde, at rådgiverne anvender coping strategier som kan være en medvirkende årsag til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i et begrænset omfang.

Rådgiverne som indgår som målgruppe i dette projekt, er ansat i en myndighedsafdeling i en kommunal/offentlig forvaltning og har mere eller mindre dagligt kontakt med borgere. Dette betyder, at de anses som frontmedarbejdere ifølge Lipskys definition.

Generelt har rådgiverne kendskabet til hvad hovedindholdet af Servicelovens § 68b, stk. 4 er. I surveyet svarer 17 ud af 21 rådgiver (80,9%) at de har kendskab til hovedindholdet i paragraffen (Bilag 7, s. 1). Dette betyder, at der er et relativt stort flertal af rådgiverne der har kendskab til hovedindholdet af paragraffen, selvom overholdelsen af den i praksis er begrænset.

Rådgiverne giver gennem det indsamlede empiri flere gange udtryk for, at de af forskellige årsager ikke i høj grad har fokus på Servicelovens § 68b, stk. 4.

24 % af rådgiverne angiver, som en af de vigtigste årsager til, at de ikke har overholdt forpligtigelsen, at de ikke har haft fokus på denne forpligtigelse og 43 % af rådgiverne angiver, at der er andre ting der er vigtigere i en anbringelsesforløb (Tabel 1). Ligeledes angiver, 43% af rådgiverne, at der ikke findes en egnet støtteperson. Dette ses dog ikke, at stemme overens med ledelsestilsynet hvor der fremgår, at man i over 80 % af tilfældene ikke har ydet barnet støtte til, at finde en støtteperson i netværket. For at rådgiverne kan angive, at der ikke findes en egnet

støtteperson må rådgiverne have talt med barnet eller de voksne omkring dem, og hvis de havde det og samtidig har dokumenteret det, ville ledelsestilsynet se anderledes ud.

Børnerådgiver siger at: *"Ja... måske men ligeså meget fordi at jeg tænker man er optaget af så meget andet. At det er svært at have det fokus ind i sagen når man er i gang med anbringe... så jeg tror lige så meget det er det, at der er så mange andre ting der skal falde på plads. At man ikke er god til at tænke det ind"* (Bilag 3, s. 3). Endvidere angiver Ungerådgiver, at: *"det er bare et punkt vi ikke er opmærksomme på, det er nærmest ikke eksisterende (...)"* (Bilag 5, s. 3). Dette betyder, at på trods af, at rådgiverne har et overordnet kendskab til paragraffen, så er det ikke en som de anvender og tænker aktivt ind i deres praksis. Rådgiverne giver udtryk for, at der mange andre ting, som der skal handles på, og tages højde for i forbindelse med at et barn skal anbringes uden for hjemmet. Ligeledes anser, rådgiverne ikke denne paragraf som betydningsfuld i forhold et anbringelsesforløb, 72 % af rådgiverne angiver at paragraffen sjældent, i mindre grad eller midt i mellem har betydning for en anbringelsesforløb (Tabel 2).

Samlet ses dette som værende et udtryk for, at rådgiverne har simplificeret den arbejdsopgave, der er i forbindelse med, at et barn skal anbringes udenfor hjemmet. Rådgiverne har som udgangspunkt kendskab til paragraffen og dens hovedindhold, men vurderer, at den ikke har stor betydning for et anbringelsesforløb. Samtidig giver rådgiverne udtryk for, at de ikke er opmærksomme på paragraffen og derfor ikke anvender den i et anbringelsesforløb. Dette ses som en coping strategi som rådgiverne tager i anvendelse, i og med, at et anbringelsesforløb ofte består mange sags gange, der skal nås inden for en relativ kort periode.

Rådgiveren nedprioriterer derfor paragraffen. Denne strategi ses som, værende en medvirkende årsag til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholde i et begrænset omfang.

Delkonklusion

Denne del af analysen har haft til formål, at undersøge hvilke årsager er medvirkende til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i et begrænset omfang.

I denne del af analysen har det, været relevant at undersøge i hvilken grad familieafdelingens børnesyn harmonerer, med det børnesyn der fremkommer i Barnet Reform. Rådgiverne i familieafdelingen arbejder ud fra gældende lovgivning. Derfor er det vigtig, at det fremherskende

børnesyn i familieafdelingen er i overensstemmelse med lovgivningens børnesyn, således at intentionerne og formålet med lovgivningen kan udmøntes i praksis. Samlet set, harmonerer familieafdelingens børnesyn, med børnesynet som det kommer til udtryk i Barnets Reform. Rådgiverne i familieafdelingen anser barnet og dets forældre som aktører i eget liv og rådgiverne vurderer, at det er vigtigt, at de inddrages aktivt i de processer der foregår sammen med og omkring barnet. Dog ses der enkelte elementer af enten et tidligere børnesyn eller et udtryk for, at det grundet barnets modenhed ikke er muligt at inddrage barnet, i det omfang som Barnets Reform lægger op til. Det vurderes derfor, at børnesynet ikke kan være en medvirkende årsag til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i et begrænset omfang.

Ligeledes har det været relevant at undersøge om og på hvilken måde organisationsstrukturen og –kulturen er medvirkende til at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i begrænset omfang. Hovedformålet med, at have en organisationsstruktur er, at den giver mulighed for at kunne påvirke adfærden i organisationen i en bestemt retning. Den overordnede struktur i familieafdelingen er med, at angive hvilken afdeling rådgiverne tilhører, hvilke arbejdsopgaver rådgiverne skal løses og så vidt muligt angivet på hvilken måde rådgiverne skal løse opgaverne. Organisationens stabilitet kan udfordres ved, at udefrakommende faktorer påvirker rådgiverne og dermed også deres adfærd. Familieafdelingen har udarbejdet en tjekliste hvor, at paragraffen fremgår. Enkelte af rådgiverne er opmærksomme på dette og der via af tjeklisten inkorporeret paragraffen i deres daglige arbejde, men det primære fokus for rådgiverne er derimod de 5 fokusområder og derved er rådgiverne ikke opmærksomme på at overholde Servicelovens § 68b, stk. 4. Organisationens er desuden udfordret af, at familieafdelingen er fordelt udover 3 forskellige adresser, hvilket kan være medvirkende til vanskeliggøre samkøring af rådgivernes adfærd og mindske oplevelsen af samhørighed.

Størstedelen af rådgiverne angiver, at de ikke er opmærksomme på paragraffen hvilket kan være en medvirkende årsag til, at paragraffen overholdes i et begrænset omfang.

Vedrørende familieafdelingens organisationskultur, er det relevant at undersøge, med udgangspunkt i Scheins definition af organisationskultur og hans 3 niveauer af organisationskultur, nogle få centrale artefakter i familieafdelingen.

Omkring halvdelen af rådgiverne i familieafdelingen mener, at paragraffen sjældent eller i mindre grad har betydning for et anbringelsesforløb. Rådgiverne anser det for vigtigt, at barnet har en tryghedsperson, hvilket stemmer overens med paragraffens ordlyd, men rådgiverne anser det ikke for betydningsfuldt, at det er en anden person fra netværket der ikke er forældre eller plejefamilie. Dette ses, som et udtryk for en fælles kultur hvor paragraffen i sig selv ikke opleves ligeså betydningsfuld som andre bestemmelser i lovgivningen, hvilket kan være en medvirkende årsag til, at paragraffen overholdes i et begrænset omfang.

Denne del af analysen har ligeledes undersøgt om samt på hvilken måde Michael Lipskys teori omkring frontmedarbejdere og coping strategi kan være en medvirkende årsager til at rådgiverne i begrænset omfang overholder Servicelovens § 68b, stk. 4. Rådgiverne i familieafdelingen har i forbindelse med, at et barn skal anbringes udenfor hjemmet simplificeret arbejdsopgave. Dette betyder, at på trods af, at størstedelen af rådgiverne har kendskab til paragraffen og dens hovedindhold, så er de ikke opmærksomme på paragraffen i et anbringelsesforløb og de vurderer, at paragraffen ikke har stor betydning for et anbringelsesforløb.

I forbindelse med, at et barn skal anbringes udenfor hjemmet, er der mange sags gange som skal nås inden for en relativ kort periode. Rådgivernes udsagn som at paragraffen ikke har betydning i forhold til et anbringelsesforløb og at de ikke er opmærksomme på den i forbindelse med, at et barn anbringes uden for hjemmet, ses som et udtryk for en coping strategi. Denne coping strategi ses som en vigtig medvirkende årsag til, at rådgiverne nedprioriterer paragraffen og den derfor overholdes i et begrænset omfang.

Samlet set, ses der at være flere mere eller mindre medvirkende årsager til, at rådgiverne i et begrænset omfang overholder deres råd og vejlednings forpligtigelse i forhold Servicelovens § 68b, stk. 4. Familieafdelingens overordnede børnesyn ses, at stemme overens med børnesynet som det fremkommer i Barnets Reform. Derfor ses børnesynet ikke, at være medvirkende til at rådgiverne i begrænset omfang overholder deres råd og vejledningsforpligtigelse i forhold til Servicelovens § 68b, stk. 4. Organisationsstrukturen og –kulturen, hvor rådgivernes fælles kulturforståelse, at paragraffen ikke anses for lige så betydningsfuld som anden lovgivning ses, at være en medvirkende årsag, at rådgiverne i begrænset omfang overholder deres råd og vejledningsforpligtigelse i forhold Servicelovens § 68b, stk. 4.

Endeligt ses, det at rådgiverne har udviklet en coping strategi som indebærer, at rådgiverne nedprioriterer paragraffen i det de vurderer, at den ikke har speciel stor betydning for et anbringelsesforløb samtidig med, at de udsættes for et øget arbejdspress i forbindelse med en anbringelse i og med, der er mange sagsge der skal nå inden for relativ kort tid. Dette betyder, at denne coping strategi er en af de vigtige medvirkende årsager til, at rådgiverne i et begrænset omfang overholder deres råd og vejledningsforpligtigelse i forhold til Servicelovens § 68b, stk. 4.

På hvilken måde kan socialrådgiveren komme til, i højere grad, at overholde sin råd og vejledningsforpligtelse i forhold til Servicelovens § 68b, stk. 4?

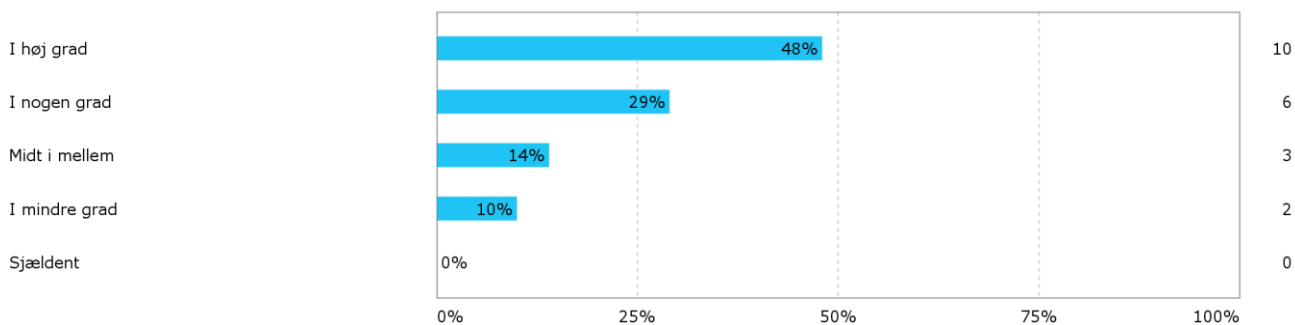
Denne del af analysen vil omhandle hvordan socialrådgiverne i højere grad kan komme til, at overholde deres råd og vejlednings forpligtelse i forhold til Servicelovens § 68b, stk. 4. Analysen vil tage udgangspunkt i afhandlingens indsamlede empiri og Kotters 8 trins model for forandring. Derudover vil der, hvor det er relevant, blive inddraget konkrete værktøjer fra Socialstyrelsens redskabskasse for faglig ledelse og styring⁴ og de medvirkende årsager til hvorfor Serviceloven § 68b, stk. 4 overholdes i et begrænset omfang, hvilket er beskrevet i den første del af analysen.

Det første trin i Kotters model angiver, at ændringen skal opleves som nødvendig. Det er vigtigt, at både ledere og medarbejderne i organisationen kan se, at der behov for en ændring. Ledelsen ved gennem ledelsestilsynet, at der i over 80 % af sagerne ikke bliver ydet den støtte som det anbragte barn har ret til jævnfør Servicelovens § 68b, stk. 4. Dette burde i sig selv være en motivationsfaktor for lederne, at de har en organisation der på nuværende tidspunkt overholder elementer af den gældende lovgivning i begrænset omfang. Det indsamlede datamateriale omhandler udelukkende rådgivernes perspektiv. I løbet af analyse er det blevet tydeligt, at det ville have været relevant også at interviewe ledelsen i familieafdelingen for på den måde, at afdække deres holdninger til paragraffen og den begrænsede overholdelse og om/hvordan rådgiverne i højere grad kan komme til at overholde sine forpligtelser.

I forhold til rådgiverne fremgår det af nedenstående skema, at 76 % af rådgiverne mener, at man fremadrettet skal have fokus på, at udvikle en systematik således, at forpligtelsen bliver husket i etableringen af en anbringelse.

⁴ <https://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/faglig-ledelse-og-styring/redskabskasse/faglig-udvikling-3>

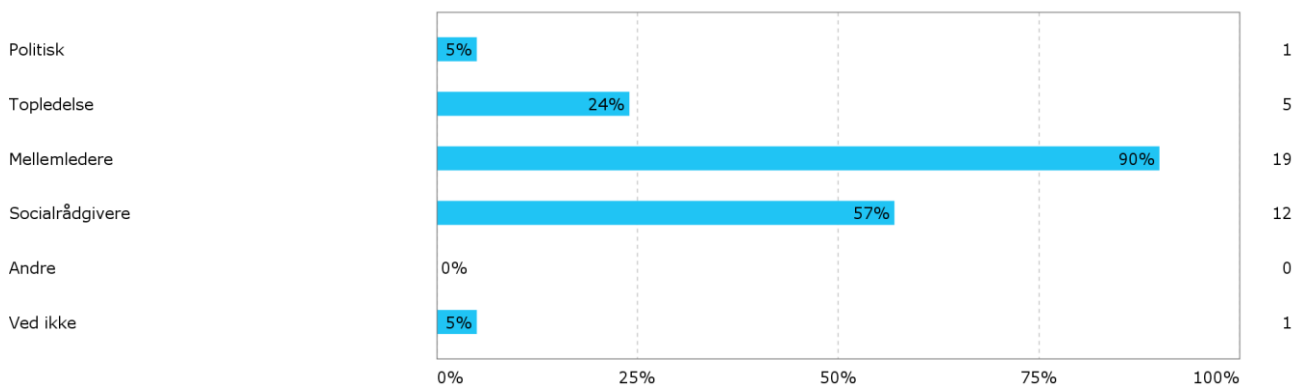
Tabel 3: I hvor grad mener du, at familieafdelingen fremadrettet skal have fokus på, at udvikle en systematik således at denne forpligtigelse bliver husket i etableringen af en anbringelse?



Dette ses som et udtryk for, at rådgiverne ser, at der er et behov for og et ønske om en forandring. Rådgiverne er, trods deres kendskab til paragraffen, ikke opmærksomme på at overholde den. Samlet vurderes, at ledelse antages at være motiveret og medarbejdere er motiverede for forandring i forhold til overholdelsen af Servicelovens § 68b, stk. 4.

Kotters andet trin angiver, at stærke ledelseskrafter skal medvirke og arbejde sammen som et team. Det er vigtigt, at de mellemledere som i det her tilfælde skal være med til at udarbejde en systematik, der er med til at sikre, at rådgiverne i højere overholder deres forpligtigelse i forhold paragraffen, deltager aktivt og samarbejder omkring forandringen. Vigtigheden af dette trin underbygges af rådgivernes opfattelse af, hvor i organisationen der skal ske en forandring for, at forpligtigelsen i højere grad overholdes.

Tabel 4: Hvor i organisationen skal der ske forandring, for at forpligtigelsen i højere grad overholdes?



Som det fremgår af ovenstående tabel, ses det, at 90 % af rådgiverne mener, at det er skal ske en forandring på mellemliderniveau, samtidig mener over halvdelen af rådgiverne, nemlig 57 %, at der ligeledes skal ske en forandring på rådgiverniveau. Analysen vil derfor fremadrettet tage udgangspunkt i disse to niveauer i organisationen. Det er vigtigt, at afdelingslederne samarbejder omkring denne forandring. Det at 9 ud 10 rådgivere peger på, at det er afdelingslederne der skal ske en forandring ved, peger i høj grad på, at rådgiverne ikke oplever, at afdelingslederne har fokus på denne forpligtigelse. Dette underbygges af specialrådgivers udsagn: *"Interviewer: Oplever du at der ledelsesmæssigt er fokus på støttepersonerne i fht anbragte børn?"* *Specialrådgiver: Så tror jeg ikke at jeg var på arbejde den dag. (...)"* (Bilag 4, s. 5). For dette trin skal gennemføres succesfuldt, er det vigtigt, at afdelingslederne samlet er enige om, at der er behov for forandring. Dette vil f.eks. kunne ske ved, at afdelingslederne og deres leder, sektionslederen til et afdelingsmøde drøftede og, på baggrund af ledelsestilsynet, besluttede, at der er behov for en forandring. En udefrakommende påvirkning kan også have en betydning for hvor højt ledelsen vil prioriterer en forandring. F.eks. hvis der kommer fokus på familieafdelingens manglende overholdelse af forpligtigelsen i medierne eller fra Socialtilsynet.

Kotters tredje trin handler om, at visionen for forandringen skabes og strategien formuleres for realisere visionen. Det er vigtigt, at afdelingslederne bruger de nødvendige ressourcer på dette trin. Visionen skal opfylde 3 vigtige formål: Den skal præcisere den generelle kurs for forandring, den skal motivere medarbejderne og den skal koordinere de involverede parter handlinger. Samtidig er det vigtigt, at visionen er gennemførlig, fokuseret, fleksibel og mulig at kommunikere.

I tabel 1 nævnes det ligeledes af 3 forskellige rådgivere, at de har vanskeligt ved at forstå paragraffens formål og 24 % af rådgiverne er i tvivl om hvad de skal gøre for, at overholde forpligtigelsen.

For at kunne udarbejde en vision som kan omsættes til praksis, vil det give mening, at afdelingslederne her inddrager Socialstyrelsens redskabskasse for faglig ledelse og styring. Formålet med denne redskabskasse er, at understøtte den administrative og politiske ledelse i den enkelte kommune i, at sikre god kvalitet i sagsbehandlingen og politisk styring baseret på løbende og gennemsigtig ledelsesinformation⁵. Her findes der et "styringsskema til implementering af ny

⁵ <https://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/faglig-ledelse-og-styring/redskabskasse>

praksis" (Bilag 6). Skemaet er med til, når man udfylder det, at sætte retning for forandring ved at man skal angive baggrund og formål og mål og succeskriterier for den ønskede forandring. På denne måde bliver det præciseret hvorfor der opleves et behov for en forandring og hvor forandringen skal føre organisationen hen (formålet). Formålet med forandringen er en central del af den forandringsproces som skal finde sted. Det er vigtigt, at rådgiverne gennem denne forandring oplever, at få en større forståelse af paragraffen, og hvordan de kommer til at overholde den, i det at flere af rådgiverne aktuelt ikke oplever at have denne forståelse (Tabel 3). En mulighed kunne være som ungerådgiveren foreslår, at der nedsættes en arbejdsgruppe til at arbejde med paragraffens formål og indhold (Bilag 5, s. 6). Dette ville kunne være med til at øge medarbejdernes motivation.

Formålet med forandring kan f.eks. være, at rådgiverne hver gang der afholdes en § 48 samtale med barnet i forbindelse med en anbringelse, også får spurgt ind til, hvem der er i barnets netværk og om barnet kunne tænkes sig vedkommende som sin støtteperson. Dette vil give mulighed for, at rådgiveren i løbet af den samtale, som de allerede har med barnet eller den unge, samtidig overholder Servicelovens § 68b, stk. 4.

Som en del af denne skema skal man ligeledes udfylde, hvilke ressourcer der afsættes til forandringen, hvem skal deltage og hvor meget tid der er afsat til forandringen. Derudover skal der også fastsættes nogle milepæle og nødvendige beslutninger som skal tage undervejs. Dette vil jeg vende tilbage til ved Kotters sjette trin. Det som skemaet ikke eksplicit tager højde for, er motivationen af medarbejderne. Her vil det være vigtigt, at formålet formuleres i et sprog som her positivt og giver mulighed for følelsen af at medarbejderne udvikler sig, selv om baggrunden for forandringen udspringer af en forpligtigelse som kun overholdes i et begrænset omfang. Dette betyder, at det næste trin i Kotters forandringsmodel er vigtigt for at fastholde medarbejdernes motivation.

Fjerde trin i Kotters forandringsmodel handler om, at ledelsen skal "over" kommunikere visionen. For at sikre, at forandringsprocessen ikke skal stagnere, gå tilbage eller at medarbejderne mister motivationen for forandringen, er det vigtigt, at afdelingslederne ved enhver given lejlighed italesætter visionen for implementering af paragraffen. Det er vigtigt at afdelingslederne er opmærksomme på kontinuerligt, at mindre hinanden og socialrådgiverne om anvendelse af paragraffen. Ligeledes, er det vigtigt at afdelingslederne kan formulere et klart budskab i forhold

til forståelsen af formålet og indholdet af paragraffen, da flere af rådgiverne giver udtryk for at dette er uklart (Tabel 3). Det er f.eks. muligt for afdelingslederne, at bringe paragraffen i anvendelse når der drøftes sager, hvor anbringelse er en mulig foranstaltning, ved gruppemøder eller når der afholdes møder, hvor ledelsen beslutter om et barn eller ung skal anbringes.

Kotters femte trin i forandringsmodellen er, at strukturer og systemer der låser, skal ændres. Dette handler blandt andet om, at få ændret de struktur der kan stå i vejen for forandringen. Som tidligere beskrevet, er der fastsat 5 fokusområder som der i ledelsestilsynet og politisk er opmærksomhed på. Servicelovens § 68b, stk. 4 er ikke et fokusområde. For at kunne opnå en forandringen er det vigtigt, at der fra ledelsesmæssigt niveau gøres klart, at alle bestemmelser i lovgivningen er vigtige, selvom der er bestemmelser som der fokuseres mere på end andre. Ved at inddrage Servicelovens § 68b, stk. 4 som en fast del af børnesamtalen jf. § 48 vil man i højere grad inddrage § 68b, stk. 4 som en paragraf rådgiverne vil blive mere opmærksom på og tænke ind i sagsarbejdet, da § 48 er en del af de 5 fokuspunkter.

Ligeledes handler dette trin også om, at medvirke til, at kulturen mellem rådgiverne løsnes. Som tidligere nævnt i analysen, er der i familieafdelingens en fælles kultur hvor paragraffen ikke opleves ligeså betydningsfuld som andre bestemmelser i lovgivningen. For at rådgiverne i højere grad kan komme til at overholde deres forpligtigelser i forhold til paragraffen, er det vigtigt, at løsne dette syn, således at rådgiverne i højere grad tillægger bestemmelse mere værdi, end det er tilfældet på nuværende tidspunkt. Ved at inddrage paragraffen systematisk som en del af børnesamtalen jf. § 48 vil det også være med til, at ændre rådgivernes syn på Servicelovens § 68b, stk. 4, fordi rådgiverne vægter børnesamtalen højt i deres sagsarbejde, jf. problemfeltet. Dette vil være medvirkende til, at rådgiverne i højere grad end det er tilfældet i dag, vil tillægge paragraffen værdi.

Samlet set, er det vigtigt at afdelingslederne ligeledes siger højt, at de er opmærksomme på at rådgiverne aktuelt prioriterer deres arbejde, og fremadrettet hjælper rådgiverne således at de prioriterer på det, som afdelingslederne ønsker, er vigtigst.

Sjette trin i Kotters forandringsmodel er, at mellemlederne skal planlægge synlige sejre som giver gevinst på den korte bane. Igennem denne forandringsproces, er det vigtigt, at afdelingslederne planlægger og fremhæver de succeser, der er undervejs i forandringsprocessen. Hvis ikke dette

sker, er der en risiko for, at rådgiverne mister interessen og motivationen for visionen og forandringsprocessen. Dette vil kunne opnås ved, at afdelingslederne deler de gode historier der er eller kommer, når rådgivere i højere grad overholder paragraffen. Derudover kan ledelsen tydeliggøre den fremgang som det må forventes at komme i ledelsestilsynet. Dette stemmer overens med trin 4, først skal visionen "over" kommunikeres, derefter er det vigtigt at blive ved at "over" kommunikerer de succeshistorier der opleves i familieafdelingen. Dette vil være medvirkende til at understøtte den fortsatte forandringsproces. Afdelingslederne kan ligeledes beslutte, at der, i ledelsestilsynet, fremadrettet kun undersøges hvorvidt Servicelovens § 68b, stk. 4 er overholdt i nye anbringelser for derved, at kunne måle i hvilken udstrækning paragraffen overholdes fra forandringen blev sat i gang.

Det syvende trin i Kotters model handler om, at det er vigtigt, at afdelingslederne ikke fejrer en gennemført forandring for tidligt. Hvis afdelingslederne, fejrer forandringen for tidligt, er der risiko for, at modstandere af forandringen, vil forsøge, at skabe tilbagegang i udvikling og vende tilbage til det kendte, i stedet for at konsolidere de opnåede resultater og fortsætte forandringen. I tabel 3 angiver 43 % af rådgiverne, at der ikke findes en egnet støtteperson. Når der skal skabes yderligere forandring vil det være relevant at undersøge hvordan rådgiverne i højere grad kan finde relevante støttepersoner. Dette vil kunne være medvirkende til, at rådgiverne i endnu højere grad vil opleve mening med paragraffen.

Det ottende og dermed sidste trin i Kotters forandringsmodel handler om, at forankre forandringen i organisationskulturen. Dette trin kræver en stor indsats og er tidskrævende. Samtidig er det på dette trin at man vil kunne se når de andre trin er gennemført med succes ved, at der kan observeres nye metoder, holdninger og adfærd i organisationen. Når familieafdelingen når til dette trin i forandringsprocessen, skulle det gerne betyde, at der træder forskellige artefakter frem som kan indikere, at der er sket en forandring i familieafdelingen. Det vil blandt andet være relevant, at undersøge i hvor høj grad rådgiverne tillægger paragraffen betydning i forhold til et anbringelsesforløb. Aktuelt tillægges paragraffen ikke stor betydning, men det må forventes at dette ændre sig i denne forandringsproces. Ligeledes forventes det, at se en fortsat fremgang i ledelsestilsynet i forhold til, at paragraffen i højere og højere grad overholdes. Dog ses det ikke realistisk, at man vil kunne nå en 100% opnåelse af målet, i og med at der fortsat vil være børn eller unge der bliver akutanbragt hvor rådgiveren ikke har mulighed for, at spørge barnet

inde anbringelsen effektueres eller børn hvor det grundet et handicap ikke har været muligt, at opnå kendskab til deres holdning til paragraffen.

Delkonklusion

Denne del af analysen har haft til formål, at undersøge på hvilke måde rådgiveren i højere grad kan komme til, at overholde sin råd og vejledningsforpligtigelse i forhold til Servicelovens § 68b, stk. 4. Analysen er bygget op omkring Kotters 8 trins forandringsmodel, i det denne model giver et nuanceret, men samtidig konkret bud på, hvordan man kan lave forandringsprocesser i en organisation.

Første trin handler om, at ændringen skal opleves som nødvendig. Familieafdelingen ses aktuelt, at være klar til en forandring. Familieafdelingen har derfor en bærende platform at arbejde ud fra. Andet trin handler om, at stærke ledelseskrafter skal medvirke og arbejde sammen som et team. 90 % af rådgiverne i familieafdelingen vurderer, at der er behov for en ændring på mellemederniveau. For at en forandring kan lykkes, er det vigtigt, at afdelingslederne i familieafdelingen er enige om forandringen og tydeligt tilkendegiver til de andre medlemmer i organisationen, at de vil denne forandring.

Tredje trin i modellen handler om, at visionen skabes og strategi formuleres for, at realisere visionen. På dette trin af forandringsmodellen, er det vigtigt, at afdelingslederne bruger de nødvendige ressourcer der skal til, for at gennemføre dette trin tilfredsstillende og udarbejde en vision og en strategi. På dette trin vil det være relevant for afdelingslederne, at inddrage Socialstyrelsens redskabsskema til faglig styring og ledelse, nærmere bestemt skemaet "styringsskema til implementering af ny praksis". Dette skema giver mulighed for, når afdelingslederne udfylder det, at sætte retning for forandringen ved, at man skal angive baggrund og formål og mål og succeskriterier for den ønskede forandring. Formålet med forandring kan være, at rådgiveren systematisk inddrager Servicelovens § 68b, stk. 4 som en af den børnesamtalen jf. Servicelovens § 48 i forbindelse med, at et barn skal anbringes udenfor hjemmet. Det vurderes, at være vigtigt, at formuleres sig i et positivt sprog frem for et disciplinerende.

Fjerde trin i modellen handler om, at ledelsen skal "over" kommunikere visionen. Afdelingslederne skal italesætte paragraffen og dens vision således, at forandringen forbliver i fremdrift. Italesættelsen kan f.eks. ske ved sagsdrøftelser.

Femte trin i modellen handler om, at strukturer og systemer der låser for forandringen skal ændres således, at de ikke står i vejen for forandringen. På dette trin skal der ændres både på de strukturelle og de kulturelle årsager til, at paragraffen anvendes i et begrænset omfang. Ved at lade Servicelovens § 68b, stk. 4 indgå som en fast del af et af fokuspunkterne, børnesamtalen jf. § 48 vurderes det, at dette vil påvirke både strukturelle og kulturelle aspekter på samme tid. Strukturelt betyder det, at rådgiverne vil være mere opmærksomme på paragraffen fordi den bliver et delement i et af de fem fokuspunkter. Kulturelt vil paragraffen som en fast del af børnesamtalen jf. § 48 få en højere betydning for rådgiverne, i det rådgiverne allerede vægter børnesamtalen højt.

Sjette trin handler om, at planlægge synlige sejre, at også tænke i kortsigtede mål. Dette er med til, at fastholde rådgivernes interesse og motivation for visionen og forandringsprocessen. Dette kan f.eks. ske ved italesættelsen af "den gode historie" eller at afdelingslederne italesætter den fremgang, som det forventeligt må komme i ledelsestilsynet, når rådgiverne i højere grad end tidligere overholder paragraffen.

Syvende trin, handler om, ikke at fejre sejren for tidligt. Det er vigtigt fortsat, at skabe yderligere forandring. Dette kan f.eks. være en undersøgelse af, hvordan rådgiverne i højere grad kan finde egnede støttepersoner. Det vurderes, at dette vil kunne være medvirkende til, at rådgiverne i endnu højere grad vil opleve mening med paragraffen.

Det ottende og sidste trin i Kotters forandringsmodel handler om, at forankre forandringen i organisationskulturen. Dette trin kræver en stor indsats og er tidskrævende. Når man når på dette trin og har gennemført de andre trin med succes vil man kunne observere nye metoder, holdninger og adfærd i familieafdelingen. På dette tidspunkt, vil der træde forskellige artefakter frem i familieafdelingen som kan indikere, at der er sket en forandring. F.eks. om rådgiverne tillægger paragraffen mere betydning end de gør på nuværende tidspunkt. Ligeledes må det forventes, at ledelsestilsynet fortsat vil blive bedre jo mere forandringen slår i gennem. Dog ses det ikke realistisk, at familieafdelingen vil kunne overholde paragraffen 100%, da der altid i en familieafdeling vil være akutanbringelser eller børn og unge der f.eks. grundet deres handicap ikke vil kunne høres.

Konklusion

Denne afhandling handler om, Servicelovens § 68b, stk. 4, støtteperson til barnet i netværket i forbindelse med anbringelse udenfor hjemmet og socialrådgiverne i Horsens kommunes familieafdelings begrænsede overholdelse af paragraffen. Ledelsestilsynet fra familieafdelingen viser, at i over 80 % af de gennemgående sager, har socialrådgiveren ikke ydet den støtte til barnet som barnet har ret til. Afhandlingen tager udgangspunkt i et survey indhentet i familieafdelingen, og kvalitative interviews med 3 forskellige socialrådgivere fra familieafdelingen. Med udgangspunkt i den abduktive metode undersøges det, hvilke årsager er medvirkende til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i et begrænset omfang samt på hvilken måde socialrådgiveren i højere grad kan komme til, at overholde sin råd og vejledningsforpligtigelse i forhold til Serviceloven § 68b, stk. 4.

Afhandlingens juridiske afsnit har undersøgt, hvilke juridiske konsekvenser der kan være forbundet med ikke, at overholde Servicelovens § 68b, stk. 4. Kommunalbestyrelsen er af flere lovgivninger underlagt en vejledningsforpligtigelse overfor borgeren. Derfor, er det som udgangspunkt kommunalbestyrelsens ansvar at sikre, at borgeren har haft mulighed for, at modtage den nødvendige vejledning. Når kommunalbestyrelsen ikke har overholdt denne forpligtigelse eller har lavet vejledningsfejl er der flere muligheder for sanktioner: realudligning, økonomisk erstatning eller ugyldighed. På baggrund af juraafsnittets analyse ses det, at det er i forhold til den konkrete juridiske problemstilling ikke vil blive iværksat nogen af disse sanktioner. Derfor vil der efter alt sandsynlighed, ikke være konsekvenser forbundet med, at kommunalbestyrelsen ikke overholder deres vejledningsforpligtigelse i forhold til Servicelovens § 68b, stk. 4.

Den første del af analysen, har haft til formål, at undersøge hvilke årsager, der er medvirkende til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i et begrænset omfang. Denne analyse har anvendt relevant teori omkring børnesyn, organisationsstruktur, organisationskultur og Lipskys teori omkring frontmedarbejdere og copingstrategier.

På baggrund af analysen vurderer jeg, at det eksistere børnesyn i familieafdelingen overordnet set, stemmer overens med børnesynet i Barnets Reform. Derfor vurderes børnesynet i

familieafdelingen ikke at være en medvirkende årsag til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i et begrænset omfang.

Familieafdelingens organisationsstruktur er med til, at angive hvilken afdeling socialrådgiverne tilhører, hvilke arbejdsopgaver socialrådgiverne skal løse og så vidt muligt angivet på hvilken måde socialrådgiverne skal løse opgaverne. Familieafdelingen har udarbejdet en tjekliste, hvor paragraffen fremgår, men dette er hovedparten af socialrådgiverne ikke opmærksomme på.

Socialrådgivernes primære fokus er derimod de 5 fokusområder og derved er socialrådgiverne ikke opmærksomme på at overholde paragraffen. Det vurderes derfor, at organisationsstrukturen er en medvirkende årsag til, at Serviceloven § 68b, stk. 4 overholdes i begrænset omfang.

Organisationskulturen i familieafdelingen kan undersøges ved at kigge på nogle få centrale artefakter i familieafdelingen. Der ses at være en fælles kultur i familieafdelingen, hvor paragraffen i sig selv ikke opleves ligeså betydningsfuld som andre bestemmelser i lovgivningen. Omkring halvdelen af socialrådgiverne vurderer, at paragraffen sjældent eller i mindre grad har betydning for et anbringelsesforløb. Samlet set vurderes det, at organisationskulturen er en medvirkende årsag til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i begrænset omfang.

Dette ses, som et udtryk for en fælles kultur, hvilket kan være en medvirkende årsag til, at paragraffen overholdes i et begrænset omfang.

Til sidst vurderes det, at socialrådgiverne i familieafdelingen har udviklet en copingstrategi, hvor de har simplificeret arbejdsopgaven i forbindelse med, at et barn skal anbringes. Dette betyder, at på trods af, socialrådgivernes kendskab til paragraffen og dens hovedindhold, så er de ikke opmærksomme på paragraffen i et anbringelsesforløb og de vurderer, at paragraffen ikke har stor betydning for et anbringelsesforløb. Når et barn skal anbringes udenfor hjemmet, er der mange sagsgange som skal nås inden for en relativ kort periode. Jeg vurderer, at denne copingstrategi er en vigtig medvirkende årsag til at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i et begrænset omfang. Samlet set konkluderes det, at børnesynet ikke er en medvirkende årsag til at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i begrænset omfang. Derimod konkluderes det, at både organisationsstrukturen, -kulturen og socialrådgivernes copingstrategi medvirkende årsager til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 overholdes i begrænset omfang.

Den anden del af analysen har haft til formål, at undersøge på hvilke måde socialrådgiveren i højere grad kan komme til, at overholde sin råd og vejledningsforpligtigelse i forhold til

Serviceovens § 68b, stk. 4. Analysen er bygget op omkring Kotters 8 trins forandringsmodel, i det denne model giver et nuanceret, men samtidig konkret bud på, hvordan man kan lave forandringsprocesser i en organisation.

Familieafdelingen er aktuelt klar til en forandring, da socialrådgiverne oplever, at der er behov for en ændring i familieafdelingen af i hvor høj grad de vender paragraffen. Ligeledes er rådgiverne tydelige i at angive, at det er på afdelingslederniveau der, først og fremmest skal ske en forandring. For at en forandring kan lykkes, er det vigtigt, at afdelingslederne i familieafdelingen er enige om forandringen og tydeligt tilkendegiver til de andre medlemmer i organisationen, at de vil denne forandring. Næste del af forandringsmodellen handler om, at skabe vision og formulere strategi for visionen. Her er det vigtigt, at afdelingslederne udarbejder en tydelig og realistisk vision og strategi. Ligeledes er det her relevant at inddrage Socialstyrelsens redskabskasse til faglig styring og ledelse, nærmere bestemt skemaet ”styringskema til implementering af ny praksis”. Formålet med forandring kan være, at rådgiveren systematisk inddrager Serviceovens § 68b, stk. 4 som en del af børnesamtalen jf. Serviceovens § 48 i forbindelse med, at et barn skal anbringes udenfor hjemmet. Det vurderes, at være vigtigt at formulere sig i et positivt sprog frem for et disciplinerende. Når visionen, strategien og formålet er på plads er det vigtigt, er afdelingslederne ofte italesætter paragraffen og formålet med forandringen, f.eks. ved sagsdrøftelser. Dette vil være medvirkede til, at forandringen forbliver i fremdrift.

Det er ligeledes vigtigt, at der i familieafdelingen ændres ved de strukturelle og kulturelle faktorer der kan bremse forandringen. Ved at lade Serviceovens § 68b, stk. 4 indgå som en fast del af et af fokuspunkterne, børnesamtalen jf. § 48 vurderes det, at dette vil påvirke både strukturelle og kulturelle aspekter på samme tid. Strukturelt betyder det, at rådgiverne vil være mere opmærksomme på paragraffen, da den indgår som et delelement i et af de fem fokuspunkter. Kulturelt vil paragraffen som en fast del af børnesamtalen jf. § 48 få en højere betydning for rådgiverne, fordi rådgiverne aktuelt allerede vægter børnesamtalen højt.

Afdelingslederne skal i denne forandringsproces italesættelse ”den gode historie” og den fremgang som det forventeligt må komme i ledelsestilsynet, når rådgiverne i højere grad end tidligere overholder paragraffen. På den måde fastholdes rådgivernes interesse og motivation for visionen og forandringsprocessen. For, at sikre at forandringen ikke går tilbage, er det vigtigt, at afdelingslederne skaber yderligere forandring. Det kunne f.eks. være en undersøgelse af, hvordan

rådgiverne i højere grad kan finde egnede støttepersoner, dette vil kunne øge rådgivernes oplevelse af at paragraffen giver mening i deres arbejde.

Til sidst skal forandringens forankres i organisationskulturen. Når afdelingslederne har gennemført de andre trin med succes, vil de kunne observere nye metoder, holdninger og adfærd i familieafdelingen. Forskellige artefakter vil kunne indikere, at der er sket en forandring. F.eks. om rådgiverne tillægger paragraffen mere betydning end de gør på nuværende tidspunkt. Ligeledes må det forventes at ledelsestilsynet fortsat vil blive bedre jo mere forandringen slår igennem. Dog ses det ikke realistisk, at familieafdelingen vil kunne overholde paragraffen 100% da der altid i en familieafdeling vil være akutanbringelser eller børn og unge der f.eks. grundet deres handicap ikke vil kunne høres.

Ovenstående forandringsmodel konkluderes, at være en realistisk bud på, hvordan rådgiverne i højere grad kan komme til at overholde deres råd og vejledningsforpligtigelse i forhold til Servicelovens § 68, stk. 4.

Perspektivering

Afhandlingen har undersøgt hvilke medvirkende årsager der til, at Servicelovens § 68b, stk. 4 samt på hvilken måde rådgiveren i højere grad kan komme til, at overholde sin råd og vejledningsforpligtigelse i forhold til Servicelovens § 68b stk. 4. Denne perspektivering vil se nærmere på andre relevante problemstillinger i forhold til Servicelovens § 68b, stk. 4.

I forbindelse med, at et barn anbringes udenfor hjemmet skal der gennemføres en samtale med barnet, den såkaldte § 48 samtale. I denne samtale kunne det som tidligere nævnt være relevant, at undersøge om barnet har lyst til at have en støtteperson fra netværket. Hvis barnet så tilkendegiver, at der er en person som barnet anser for vigtig, og rådgiveren så spørger vedkommende om at være støtteperson, men vedkommende takker nej, hvad skal rådgiveren så gøre? Skal rådgiveren forsøge at tale med barnet endnu engang, med risiko for, at barnet oplever endnu flere svigt fra de personer, som barnet anser som betydningsfulde oven i, at barnet er midt i et anbringelsesforløb, som sandsynligvis er forbundet med mange forskellige følelser.

Paragraffen angiver, at barnet skal tilbydes en støtteperson fra netværket i forbindelse med anbringelsen. I det fremsatte lovforslag (Lovforslag til Barnets Reform, Til pkt. 46) fremgår det, at

støttepersion skal være en person som barnet eller den unge har tillid til og støttepersionen skal kunne udgøre en stabil voksen kontakt i barnets eller den unges liv med positiv betydning for barnets eller den unges fremtidige udvikling. Spørgsmålet er, om disse person findes i virkeligheden. Hvis der findes en person som barnet eller den unge har tillid og denne person har lyst til at byde ind med noget positivt til barnet eller den unge. Ville rådgiveren så sandsynligvis ikke overveje om personen kan ansættes som netværksplejefamilie?

Rådgiverne i afhandlingen giver udtryk for at de har vanskeligt ved at finde egnede støttepersioner. Paragraffen angiver, at støttepersionen skal findes i netværket, men hvis rådgiverne fremadrettet i højere grad skal kunne finde disse støttepersioner i netværket, som er medvirkende til at bibringe kontinuitet i barnets liv og anbringelse, ville det kunne være relevant at undersøge hvordan f.eks. Egmont fondens signaturprojekt – ”Lær for livet⁶”. Lær for livet er et landsdækkende læringsprogram for anbragte børn som varer i 6 år. I disse 6 år har barnet tilknyttet en frivillig mentor som er medvirkende til at understøtte barnets faglige og sociale udvikling. Det vil være relevant at undersøge rekrutteringsprocessen og hvordan Lær for livet kan finde de mentorer, som kan og vil være en fast del af disse udsatte børn liv igennem en årrække og dermed muligvis være med til at gøre en positiv forskel for et anbragt barn.

⁶ <https://laerforlivet.dk/>

Litteraturliste

- Andersen, Jon 2013: Socialforvaltningsret, Nyt Juridisk Forlag
- Ankestyrelsen 2013: Hvordan familie og netværk bliver inddraget i børnesager, Ankestyrelsen
- Barnets reform: lov nr. 628 fra 11/06/2010
- Elting, Mette 2014: Forandring og ledelsestænkning – fra klassik forandringsteori til teori U i Ledelse og organisation, Samfundslitteratur
- Forvaltningsloven: Forvaltningslove nr. 571 af 19/12 1985, jf. lovbekendtgørelse nr. 433 af 22/4 20 jf. Lovbekendtgørelse nr. 433 af 22/04/2014, § 7.
- Jacobsen, Dag Ingvar og Thorsvik, Jan, 2002: Hvordan organisationer fungerer – Indføring i organisation og ledelse, Hans Reitzels forlag, kapitel 3: Organisationsstruktur og kapitel 4: Organisationskultur
- Kildedal, Karin 2013: Intro: Socialfaglig praksis i Danmark – og hvordan denne bog anvendes i Børn i Risiko, Samfundslitteratur
- Kvale, Steinar og Brinkmann, Svend 2010: Introduktion til et håndværk, Hans Reitzels Forlag, Kapitel 4: Ethiske spørgsmål i forbindelse med interviews
- Kvello, Øyvind 2013: Børn i risiko, Samfundslitteratur
- Launsø, Laila og Rieber, Olaf 2005: Kapitel 5: Forskningsprocessen – dataindsamlingsmetoder og kapitel 6: Forskningsprocessen – dataklargøring, analyse- og fortolkningsmetoder i Forskning om og med mennesker: Forskningstyper forskningsmetoder i samfundsforskning, Nyt Nordisk Forlag
- Lausten, Mette, Hansen, Helle, Nielsen, Alva Albæk, 2010: Udsatte børnefamilier i Danmark, SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.
- Lipsky, Michael, 1980: Street Level Bureaucracy. Dilemmas in the individual in public services, Part 1, kapitel 1 og 2, Sage
- Lovforslag til Barnets Reform, Lov om ændring af lov om social service, lov om retssikkerhed og administration på det sociale område og forældreansvarsloven, 2009/1 LF 178

- Retssikkerhedsloven: Lov om retssikkerhed og administration på det sociale område lov nr. 453 af 10/6 1997 jf. Lovbekendtgørelse nr. 1345 af 23/11/2016, § 4.
- Riis, Ole 2005: Kapitel 7: Hvordan kan man lave et spørgeskema? og kapitel 8: Hvordan kan man analysere materialets indhold? i Samfundsvidenskab i praksis: Introduktion til anvendt metode, Hans Reitzels Forlag
- Sen, Robin og Broadhurst, Karen 2011: Contact between children in out-of-home placements and their family and friends networks: a research review i Child & Family Social Work nr. 16 s. 298-309
- Serviceloven: Lov om Social Service nr. 573 af 24/6 2005, jf. Lovbekendtgørelse nr. 369 af 18/04/2017.
- Servicestyrelsen 2007: Håndbog om anbringelsesreformen (Revideret udgave 2007), Servicestyrelsen, side 7
- Servicestyrelsen 2011: Håndbog om Barnets Reform, Servicestyrelsen
- Statsrevisorerne 2016: Statsrevisionens beretning om indsatsen over for anbragte børn, Folketinget
- Tove Thagaard, Akademisk forlag, 2012, Systematik og indlevelse - en indføring i kvalitativ metode s. 23

Internetsider:

- Information 2004: <https://www.information.dk/2004/12/farvel-myten-negative-sociale-arv>, hentet d. 15. maj 2017
- Lær for livet 2017: <https://laerforlivet.dk/>, hentet d. 29. maj 2017
- Socialstyrelsen 2015: <https://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/sagsbehandling-born-og-unge/om-sagsbehandling-born-og-unge/barnets-reform>, hentet d. 19. februar 2017
- Socialstyrelsen 2016: <https://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/faglig-ledelse-og-styring/redskabskasse/faglig-udvikling-3> hentet d. 20. maj 2017
- Socialstyrelsen 2016: <https://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/faglig-ledelse-og-styring/redskabskasse> hentet d. 21. maj 2017

- Vidensportal.dk 2013: <https://vidensportal.dk/filer/born-unge/eftervaern/familie-og-netva-rk-er-afga-rende.pdf>, hentet d. 15. maj 2017