

Arbejdet med asylbørns mistrivsel

En institutionel etnografisk inspireret
undersøgelse om håndteringen af asylbørns
mistrivsel

Udarbejdet af: Asreen Sadeghi & Ditte Ellermann Poulsen

01-06-2019

Vejleder: Kjeld Høgsgbro

Antal anslag: 191912

Abstract

The last couple of years, there has been a large political focus on asylum children's welfare. Studies have shown that children and young with a refugee and asylum background have a lower chance to thrive than their Danish peers. Despite this asylum children gets overlooked in the municipalities. The purpose of this thesis is to examine how the employees handle the children's failure to thrive on asylum centre X, and what premises that forms the base of the handling.

This has been done through a case study with an institutional ethnography inspired approach. The case is based on three informants from asylum centre X. Quotes have been operationalised using concepts from Schein's organisational culture theory, Bourdieu's habitus and field concept, and Lipsky's Street-level Bureaucracy theory - besides the mentioned theories this thesis explorative approach has resulted in the use of other theories and concepts in the analysis which were found to be relevant.

Based on the analysis it is concluded that the employees on the chosen asylum centre handle the work with asylum children's failure to thrive through companionship and cooperation on asylum centre X. In order to do so all the actors and systems the asylum child interacts with has been examined in order to direct the effort in the best possible way. On asylum centre X there exist values such as: respect, trust, opinions, with norms of cooperation and a sense of community is the basis of arriving at good solutions. These function as a premise of work on asylum centre X. Other than that, there was found a series of trans local premises related to political and legal framework, that control the employees handling in their work.

Indholdsfortegnelse

1.0 Problemfelt.....	1
1.1 Indledning.....	1
1.2 Problemformulering	3
1.3 Begrebsafklaring af specialets anvendte begreber og ord	4
1.4 Lovgivning på asylområdet.....	8
1.5 Relevans for det sociale arbejde	9
1.6 Afgrænsning	10
2.0 Metode og videnskabsteori	11
2.1 Forskningsdesign.....	11
2.2 Videnskabsteoretiske refleksioner.....	16
2.3 Dataindsamlingsmetode.....	18
2.4 Behandling af data	21
2.5 Ethiske overvejelser	21
3.0 Anvendt teori i specialet	22
3.1 Edgar H. Scheins organisationskultur.....	22
3.2 Pierre Bourdieu.....	24
3.3 Michael Lipsky	26
3.4 Sammenspillet mellem de tre teorier og metode.....	27
4.0 Eksisterende undersøgelser.....	29
4.1 Undersøgelsen ”Trivsel og udvikling hos børn på asylcentre – om krydsfeltet mellem udlændingeloven og serviceloven”.....	30
4.2 Undersøgelsen ”WAITING TIME, The de-subjectification of children in Danish asylum centres”	31
5.0 Præsentation af feltet - asylcenter X og informanterne	32
6.0 Analyse.....	33
6.1 Analyse af organisationskulturen på asylcenter X	33
6.2 Analyse af forpligtelser og handlemuligheder på asylcenter X.....	59
7.0 Konklusion	78
8.0 Litteraturliste	82

1.0 Problemfelt

1.1 Indledning

Dette speciale sætter fokus på arbejdet med familier bosat på de danske asylcentre, særligt er arbejdet med asylbørnenes trivsel omdrejningspunktet for specialet. I Danmark er der i alt 16 asylcentre, hvori der er indkvarteret 3500 asylansøgere fordelt på de forskellige centre. Heriblandt er ca. hver tredje et asylbarn under 18 år, der enten er uledsaget eller er kommet til Danmark med deres familier (Bendixen, 2019). I kronikken "Vi svigter børn og unge med flygtningebaggrund" trykt i Informationen 2018 beskrives det, hvordan børn og unge med flygtninge- og asylbaggrund i højere grad mistrives end jævnaldrende danske børn. Cirka 40 procent af børn og unge med flygtningebaggrund lider af psykiske lidelser som PTSD, angst og depression. På trods af dette bliver børnene og de unge overset i kommunerne, hvilket ifølge kronikken, vil få store personlige og samfundsøkonomiske konsekvenser (Mathiasen & Steenberg, 2018). Amina Barghadouch mfl. beskriver ligeledes i en dansk rapport, hvorledes flere studier har påvist, at asyl- og flygtningebørn mistrives, hvortil der er blevet identificeret mentale problemer blandt 31-67% af asylbørn bosat i Danmark og Sverige. Hertil beskriver rapporten, hvorledes det mentale helbred, som knyttes til mistrivsel hos børnene ofte forværres gennem asyl-søgnings-fasen. Rapporten forklarer, hvorledes denne fase oftere er skyld i udviklingen af længerevarende mentale og sociale problemer hos barnet end eventuelle traumatiske oplevelser fra hjemlandet og flugten. (Barghadouch & Kristiansen, 2016)

Der har ligeledes de sidste par år været et stort politisk fokus på asylbørns trivsel. I 2016 udsendte Social- og Indenrigsministeriet et hyrdebrev til kommunerne omkring to nye principafgørelser fra Ankestyrelsen. Principafgørelserne afgjorde, at serviceloven fremover også skal omfatte asylbørn. Dette havde Ankestyrelsen førhen ellers afgjort ikke var tilfældet, idet forældrene ikke opholder sig lovligt i landet. (Paulsen, 2018).

Interessen for arbejdet med asylbørns trivsel er opstået på baggrund af den stadig aktuelle debat omkring håndteringen af asylbørns trivsel, samt personlige erfaringer udviklet via frivilligt arbejde med børn på de danske asylcentre. Interessen for asylcentrene i Danmark er yderligere blevet forstærket, efter at have stiftet

bekendtskab med undersøgelsen "Trivsel og udvikling hos børn på asylcentre - Om krydsfeltet mellem udlændingeloven og serviceloven" af Dansk Flygtningehjælp fra 2018, samt rapporten "WAITING TIME - The de-subjectification of children in Danish asylum centres" af Kathrine Vitus. Begge undersøgelser sætter fokus på den sårbare og dobbeltsidige situation asylbørnene er i. Asylbørnene er på en og samme tid, børn, som opholder sig i Danmark, og børn som ikke har lovligt ophold i Danmark (DanskFlygtningehjælp, 2018). Dette medfører en barndom præget af stor usikkerhed og ventetid - som især Vitus sætter fokus på i sin undersøgelse. Samtidig fandt Dansk Flygtningehjælps undersøgelse frem til, at serviceloven i praksis ikke bliver brugt, bl.a. på baggrund af den førnævnte dobbeltsidige situation børnene befinder sig i. (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 3)

Dette speciale bygger på en række antagelser udledt på baggrund af ovenstående to undersøgelser, som vi i det følgende vil redegøre for. Der er i dette speciale en antagelse om, at en af årsagerne til at serviceloven i praksis ikke bliver brugt er, at der er udviklet en normforskydning blandt de ansatte på asylcentre i Danmark. Dvs., at der hersker en anden normalitetsforståelse for, hvad acceptabel trivsel og udvikling er hos et barn på asylcentre end i det resterende samfund. Denne antagelse er dannet på baggrund af Dansk Flygtningehjælps undersøgelse, som bl.a. beskriver, at der kun bliver underrettet i særlig alvorlige tilfælde eftersom, de ansatte vænner sig til arbejdet med børn, der som hovedregel har det svært. (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 10) Et asylbarn, som ellers opfylder servicelovens bestemmelser jævnfør relevante bekymringer, bliver derved ikke hjulpet. Det er således i dette speciale en antagelse, at de som i deres dagligdag er i kontakt med asylbarnet ikke håndterer dets mistrivsel, idet barrieren for hvornår mistrivsel er bekymrende er hævet. Denne antagelse forstærkes yderligere af, at undersøgelsen kom frem til at langt de fleste underretninger sker i den danske folkeskole. Eftersom det i folkeskolen er lettere at sammenligne asylbørnenes trivsel med de danske børn. (DanskFlygtningehjælp, 2018) Specialet bygger ligeledes på en antagelse om, at organisationskulturen blandt de ansatte på asylcentre fungerer som en ramme, der er med til at styre de ansattes handlinger ift. arbejdet og håndteringen af asylbørnenes mistrivsel, og det er således igennem denne organisationskultur at normalitetsbegrebet for almindelig trivsel er blevet rykket.

Samtidig er det en antagelse forud for specialet, at årsagen til, et barns mistrivsel ofte er forældrenes mistrivsel. Forældrene er dog hverken omfattet af den almindelig sygesikring eller dansk sundheds- og sociallovgivning, og det kan derfor være svært at hjælpe dem. (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 12)

Til sidst er det en antagelse, at de ansatte har manglende handlemuligheder ift. asylbørns mistrivsel, som følge af bl.a. ventetidsbelastninger - som Kathrine Vitus beskriver som værende en årsag til mistrivsel blandt asylbørnene. Denne antagelse er ligeledes dannet på baggrund af Dansk Flygtningehjælps undersøgelse, som beskriver, at den manglende håndtering af asylbørns mistrivsel i høj grad skyldes manglende relevante handlemuligheder. (DanskFlygtningehjælp, 2018; Vitus, 2010)

Dette speciale vil således med udgangspunkt i ovenstående beskrevne antagelser undersøge, hvordan de ansatte i organisationen asylcenter X, håndterer asylbørns mistrivsel under de lovgivningsmæssige - og organisatoriske rammer. Det antages, at disse rammer kan være med til at bestemme de forpligtelser og handlemuligheder, som eksisterer på asylcenter X, hvilket vil blive uddybet senere i specialet. Hertil er der fokus på, hvordan organisationskulturen fungerer som præmis for håndteringen af asylbørns mistrivsel. Ovenstående skrevne antagelser har hermed resulteret i udformningen af følgende:

1.2 Problemformulering

Hvordan håndterer de ansatte børnenes mistrivsel på asylcenter X, og hvilke præmisser ligger der til grund for håndteringen?

Forskningsspørgsmål:

- 1) Hvilken kultur, herunder problemforståelser og normer for handling, eksisterer blandt de ansatte på asylcenter X som forudsætning for håndteringen af børn i mistrivsel?
- 2) Hvilke forpligtelser og handlemuligheder med fokus på børnenes trivsel eksisterer der på asylcenter X, og hvordan håndterer de krydsfeltet mellem forpligtelser og handlemuligheder?

Ovenstående problemformulering lægger op til en eksplorativ undersøgelse som tager udgangspunkt i en etnografisk inspireret metodisk tilgang. Dette redegøres der for senere i specialets metodeafsnit. Ovenstående problemformulering er eksplorativ, da specialet med udgangspunkt i udtalelser fra ansatte og lederen på asylcenter X forsøger at problemidentificere. Problemidentificeringen tager udgangspunkt i en undersøgelse af, hvorvidt ovenstående antagede problemer i håndteringen og identificeringen af asylbørns mistrivsel, er stedfæstet i organisationskulturen og handlemulighederne på asylcenteret. Dette speciale tager således udgangspunkt i den ovennævnte undersøgelse af Dansk Flygtningehjælp, hvortil det bl.a. udforskes, hvorvidt de nævnte antagelser, som undersøgelsen har fundet frem til, ligeledes gør sig gældende på asylcenter X, og om der er andre dimensioner end de som Dansk Flygtningehjælp har fundet frem til. Hertil er der en opmærksomhed på, at Dansk Flygtningehjælp er en privat humanitær organisation, som arbejder ud fra menneskerettighedsprincipper, hvorfor dette kan have sat et præg på undersøgelsens resultater. Derudover er der opmærksomhed på, at Dansk Flygtningehjælp har udarbejdet deres undersøgelse i år 2018, hvortil at asylcentret sidenhen evt. som følge af undersøgelsen kan have tilpasset deres praksis således, at nogle af de problematikker undersøgelsen fandt frem til ikke længere er gældende.

1.3 Begrebsafklaring af specialets anvendte begreber og ord

For at danne en fælles forståelse og ramme for de anvendte begreber og ord i problemformuleringen og forskningsspørgsmålene, vil de her blive uddybet og defineret. Der vil ligeledes blive afklaret begreber og ord, som løbende vil blive anvendt i specialet.

Ordene “præmisser” og “håndtering”

Specialets problemformulering kan opdeles i to led. I første led bliver begrebet *håndtering* benyttet. Her henvises til handlinger i et krydsfelt mellem forpligtelser og handlemuligheder, som vi med forskningsspørgsmål to vil undersøge ift. asylcenter X.

I andet led i specialets problemformulering bliver ordet *præmisser* benyttet. Her henvises der som udgangspunkt til kultur, problemforståelser og normer, som vi

hovedsageligt med forskningsspørgsmål ét vil forsøge at afdække, ift. det undersøgte asylcenter. Forskningsspørgsmålene afgrænser på denne måde begreberne *præmisser* og *håndtering* i problemformuleringen.

Normer for handling

Begrebet “Normer for handling” som bliver benyttet i specialets forskningsspørgsmål ét, er et pragmatisk begreb der kan have referencer til lovgivningen. Men idet vi undersøger ét asylcenter, vil det i specialet være den lokale fortolkning af lovgivningen, som vil blive afdækket. Med sætningen “normer for handling” henvises der hovedsageligt til uskrevne regler, der angiver, hvordan de ansatte på asylcenter X skal handle ift. arbejdet med familierne og asylbørnene.

Krydsfelt

Begrebet *krydsfelt* henviser i specialets kontekst først og fremmest til forpligtelser og handlemuligheder, som kan indebære vidt forskellige og modstridende metoder og perspektiver ift. arbejdet med asylbørns trivsel. Det er ligeledes også dette krydsfelt, som indgår i specialets forskningsspørgsmål to. På samme tid bliver begrebet krydsfelt brugt i forbindelse med Dansk Flygtningehjælps undersøgelse, hvor der henvises til det krydsfelt, der er i forbindelse med udlændingeloven på den ene side og serviceloven på den anden side. Hermed henvises der til, at asylbørn som udgangspunkt er omfattet af udlændingeloven, og udlændingestyrelsens forsørgelsesansvar også når det gælder sociale spørgsmål, men på samme tid ligeledes er omfattet af serviceloven, hvorigennem deres udvikling og trivsel skal sikres på lige fod som andre børn i Danmark. (DanskFlygtningehjælp, 2018) Altså afdækker begrebet *krydsfelt*, de mange forskellige felter på forskellige niveauer, som aktørerne på asylcenter X agerer efter i deres arbejde med asylbørnene.

Asylbørn

Ordet *asylbarn* i specialet skal forstås som et barn under 18 år, som søger asyl i Danmark, og som derved endnu ikke har et lovligt ophold i landet. Der er tre faser i den danske asylprocedure. Fase 1 omhandler registrering og afklaring af, hvorvidt ansøgningen om asyl skal behandles i Danmark. Efter fase 1 bliver asylansøgeren

enten videreført til fase 2 eller udsendes til et andet europæisk land. (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 5) I fase 2 forgår realitetsbehandlingen af asylansøgningen. Efter fase 2 får asylansøgeren enten opholdstilladelse som flygtning eller overgår til fase 3. Fase 3 er afslag på asyl, hvor afviste asylansøger får en udrejsefrist på 7 dage. Ofte kan afviste asylansøger dog på grund af vanskeligheder ved afrejse opholde sig i Danmark i længere tid. Medvirker den afviste asylansøger ikke frivilligt til afrejsen, pålægges han eller hun opholdspligt på et udrejsecenter. (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 6) I analysen nævnes asylbørnene som "børnene".

Kulturbegrebet

Kultur refererer til kultur, der "udvikles i en organisationsmæssig sammenhæng", da specialet netop fokuserer på asylcentret som en organisation, hvori kultur kan have en effekt på aktørenes handlen. Kultur refererer dermed i specialet til en fælles forståelsesramme hos aktørerne i en organisation. (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 118) Specialet fokuserer altså ikke på generelle kulturer, samt kulturelle processer, der er udviklet og eksisterer hos beboerne på asylcenteret.

Mistrivsel

Selve asylbarnets mistrivsel vil ikke blive nærmere undersøgt i specialets analyse, hvorimod det felt og arbejde, der er centreret omkring barnets mistrivsel vil blive undersøgt, hvorfor det findes relevant at forklare, hvad der forstås med mistrivsel i specialets kontekst.

Med begrebet *mistrivsel*, refereres der til WHO's forståelse af trivsel og mistrivsel, idet det er denne som social-og sundhedsstyrelsen benytter sig af. Her henvises mistrivsel til at være, når barnet ikke "kan udfolde sine evner, kan håndtere dagligdags udfordringer og stress samt indgå i menneskelige fællesskaber" (Holstein & Damsgaard, 2011, s. 14). Der er i denne definition fokus på, hvorledes asylbarnet fungerer i relation til sig selv og andre, og på denne måde forholdes der således også til konteksten, hvori barnets livsverden udfolder sig. (Holstein & Damsgaard, 2011, s. 14-15) Hertil beskrives de typiske symptomer på mistrivsel bl.a. som: tristhed, ensomhed, stor uro, søvnbesvær, appetitændringer, fravær i skolen,

koncentrationsbesvær, konflikter med andre børn osv. (Psykiatrifonden, u.å.) Udover, at tage afsæt i WHO's definition for, hvornår et barn mistrives, forholder vi os ligeledes til mistrivsel ift., hvordan vores informanter forstår mistrivsel hos et asylbarn. Informanternes forståelse af mistrivsel vurderes relevant ift., hvorvidt et barns mistrivsel i henhold til social- og sundhedsstyrelsens forståelse bliver underrettet. Hvortil vi vil drage paralleller mellem WHO's definition, som i specialet betragtes som repræsentant for normen, og de ansattes definition. Who's definition betragtes som normen, idet denne er anerkendt og anvendt i forskellige professionelle- og forskningssammenhænge. (Ryding & Leth, 2014, s. 20)

Handlemuligheder

I specialet skal *handlemuligheder* forstås som de muligheder, der er tilgængelige for aktørerne på asylcenter X i forbindelse med deres arbejde med børnenes mistrivsel. Dvs. de muligheder, herunder redskaber som kan hjælpe aktørerne med at håndtere eventuel mistrivsel hos et asylbarn. Der er dermed tale om de muligheder, som der gives via lovgivning på området, samt de interne regler der kan være til stede i den valgte organisation. Således henvises der til to former for handlemuligheder, når begrebet benævnes i dette speciale.

De ansatte

Med ordet *de ansatte* refereres der i specialet hovedsageligt til de medarbejdere på asylcenter X, som i deres daglige arbejde er i kontakt med familierne herunder særligt børnene. Specialet fokuserer særligt på asylcenterets *socialkoordinator*, som har den koordinerende funktion på det undersøgte asylcenter. En socialkoordinator har ofte ansvaret for koordineringen af socialfaglige bekymringer, samt indsatser for asylbørn der vurderes at have et særligt behov. På asylcenteret er det ofte socialkoordinatorens job at varetage kontakten med kommunen samt udlændingestyrelsen i tilfælde af, at asylbarnets og/eller dets familie har behov for særlig støtte og foranstaltninger. (Dansk Flygtningehjælp, 2018, s. 6) Udover asylcenterets socialkoordinator, tager specialet udgangspunkt i asylcenterets netværksmedarbejdere. En netværksmedarbejder er ifølge Dansk Flygtningehjælp

“en medarbejder på et asylcenter, som bidrager til den daglige drift og er med til at give støtte og vejledning til beboerne på centret”. (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 6)

1.4 Lovgivning på asylområdet

I nedenstående to afsnit vil der blive redegjort for de dele af udlændingeloven og serviceloven, som findes relevante for specialets problemstilling.

Disse vurderes særligt relevant for forskningsspørgsmål 2, hvor forpligtelserne og handlemulighederne for aktørerne på asylcenter X vil blive undersøgt. Lovgivning er reguleringer og forpligtelser, der kommer fra et politisk niveau, som kan have indflydelse på aktørernes handlemuligheder på de danske asylcentre, idet at lovgivningen er med til at rammesætte arbejdet med asylbørnene. Dvs., at lovgivningen er med til at bestemme, hvordan arbejdet skal udføres, og hvilken instans, der skal være med til at varetage arbejdet med asylbarnets mistrivsel. Nedenstående love er udvalgt, da disse fungerer som juridisk ramme for arbejdet med asylbørn i Danmark, der både hører under udlændingeloven og udlændingestyrelsens forsørgelsesansvar, samt serviceloven som alle andre danske børn. Dansk Flygtningehjælp fandt dog frem, at det i praksis er svært for de ansatte på asylcentre at gøre serviceloven gældende for asylbørnene på samme måde som for de danske børn. Dette skyldes bl.a., at børnenes rettigheder ligger i et krydsfelt mellem udlændingeloven og serviceloven. (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 3)

Udlændingeloven

Jævnfør formålsparagraffen i udlændingeloven er asylansøgere, og andre udlændinge uden lovligt ophold i Danmark omfattet af udlændingestyrelsens forsørgelsesansvar (Udlændingelov, §42a) Dvs., at asylansøgere kan få “udgifter til underhold og andre nødvendige sundhedsmæssige ydelser dækket af udlændingestyrelsen”. Hertil omfatter forsørgelsesansvaret nødvendige foranstaltninger, hjælp eller støtte, hvortil intentionen er, at betalingen af de foranstaltninger, herunder støtte og hjælp der iværksættes, skal godkendes af Udlændingestyrelsen. (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 5)

Serviceleven

Formålet med serviceloven er, jævnfør §46 i serviceloven, at alle børn skal have samme muligheder for personlig udvikling, sundhed og et selvstændigt voksenliv som deres jævnaldrende” (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 3) Dette kan jævnfør §52 i serviceloven, sikres gennem iværksættelsen af støtte og foranstaltninger, som skal være tidlig og helhedsorienteret, sådan at problemerne kan forebygges, samt afhjælpes i hjemmet eller i barnets nære miljø.

I det tidligere beskrevet hyrdebrev fra ankestyrelsen, udsendt i 2016, bliver det tydeliggjort, at serviceloven gælder direkte for alle asylbørn, hvis asylansøgning er i asylfase 1 og 2. De, hvis asylansøgning er i fase 3, er ikke direkte omfattet af Serviceloven, men skal hjælpes og støttes efter principperne i Serviceloven, og jævnfør forpligtelserne der følger børnekonventionen herunder artikel 3. (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 4-5) Asylbørnene hører som udgangspunkt under udlændingeloven og Udlændingestyrelsens forsørgelsespligt, hvilket betyder, at serviceloven ikke må anvendes, hvis udlændingemyndighederne indenfor asylsystemet kan imødekomme eventuelle behov. (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 5) Det betyder, at asylcentret både skal underrette og orientere kommunen, samt Udlændingestyrelsen i tilfælde af alvorlige bekymringer for et asylbarns trivsel.

1.5 Relevans for det sociale arbejde

Dette afsnit har til formål at forklare specialets relevans for socialt arbejde.

Det sociale arbejde skal ses i sammenhæng med sociale problemer, da de sociale problemer bliver afhjulpet og løst gennem socialt arbejde. Dette speciale forstår sociale problemer med udgangspunkt i Peter Bundesens definition, der lyder som følgende: *”en observeret uønsket social situation, som der er en udbredt opfattelse af, at der bør gøres noget ved gennem kollektiv handling”* (Harder & Nissen, 2015, s. 233). I forlængelse af denne definition kan asylbørnenes mistrivsel opfattes som et socialt problem, idet der er en udbredt opfattelse af, at mistrivsel er en uønsket social situation, hvortil flere medier, politikker og undersøgelser netop refererer til asylbørnenes mistrivsel som en uønsket situation (Mathiasen & Steenberg, 2018). Samtidig er det en udbredt opfattelse, at offentlige institutioner har et kollektivt ansvar for at søge mistrivsel afhjulpet gennem hjælpeindsatser, hvilket bl.a. kommer til udtryk i det førnævnte hyrdebrev, som netop tydeliggøre asylcenterets, kommunen

og udlændingestyrelsen ansvar ift. at sikre asylbørnenes trivsel og udvikling. (DanskFlygtningehjælp, 2018) På denne måde kan asylbørn, der mistrives, tolkes som et socialt problem i henhold til ovenstående citat, idet de netop opfylder de nævnte kriterier.

Mistrivsel hos et barn er væsentligt at være opmærksom på, idet mistrivsel ifølge Psykiatrifonden, kan have store konsekvenser ift. barnets "kognitive, sociale og psykiske udvikling", hvorfor det er utrolig vigtig at være opmærksom og handle på signaler og reaktioner, som fremkommer tidligt hos barnet. (Psykiatrifonden)

Dette speciales fokus er på håndteringen af det sociale arbejde, som aktørerne på asylcentret udfører i deres kontakt med asylbørnene. Det sociale arbejde er ofte bredt defineret, da det bl.a. trækker på mange forskellige fagområder, herunder jura, psykologi, sociologi. På trods af dette defineres socialt arbejde af nogle som det arbejde, der stræber mod at muliggøre alles deltagelse i samfundet. (Guldager & Skytte, 2013, s. 11) Ud fra denne definition kan arbejdet med asylbørnene, der udføres på asylcentre i Danmark tolkes som socialt arbejde. Arbejdet med asylbørnene trækker ligeledes på mange fagområder, herunder juraen i form af serviceloven og udlændingeloven. Hvor førstnævntes formål jf. § 46 i serviceloven, bl.a. er at sikre alle børns mulighed for deltagelse i samfundslivet. På denne måde kan det arbejde, der udføres på asylcenterets tolkes som socialt arbejde, idet at de ansatte til dels stræber mod at muliggøre asylbørnenes deltagelse. Hertil skal det bemærkes, at det beskrives som til dels, idet de ansatte skal forholde sig til den midlertidige status, asylbørnene lever under. (Thomsen, 2016)

1.6 Afgrænsning

Dette speciales analyse er afgrænset til et asylcenter, da det vurderes, det vil muliggøre en mere dybdegående empiriindsamling. Ydermere er det valgt at specialet afgrænses til kun at undersøge arbejdet ift. børnenes trivsel, og dermed er de unge voksne og voksne fravalgt. På denne måde fungerer målgruppen som afgrænsning for specialet. Dette speciale er således afgrænset til asylbørn fra 0 år til og med 17 år. Derudover er der blevet foretaget afgrænsning ift. at specialets informanter, således at det omfatter de ansatte, som arbejder med børnene og lederen på asylcenter X, som har indsigt i arbejdet med børnene, og som dermed kan sige noget om, strukturen og rammerne på asylcenter X. Således bliver der i

specialets analyse ikke fokuseret på en undersøgelse af børnenes livsverden, men en undersøgelse af det felt, hvori arbejdet med børnene udføres.

2.0 Metode og videnskabsteori

2.1 Forskningsdesign

I følgende afsnit vil specialets forskningsdesign blive beskrevet, herunder vil der blive reflekteret over de metodiske overvejelser vi har gjort os i forbindelse med udarbejdelsen af specialet.

Institutionel etnografi

Dette speciales metode og design er inspireret af nogle af principperne bag den institutionelle etnografi. Den institutionelle etnografi er en sociologisk kvalitativ, beskrivende metode, der kan anvendes til at analysere organisationsformer. Overordnet arbejder etnografer med at kortlægge og beskrive en gruppes menneskers kulturelle levemåder og aktiviteter i deres kontekst. Hertil er målet at forstå, hvilke meninger disse selv tillægger aktiviteterne, og hvorledes aktiviteterne koordineres. (Bjerg & Villadsen, 2006)

Institutionelle etnografi undersøger mere specifikt menneskers koordinerede aktiviteter, som de fremstår i en organisation. Dette gøres ved at sætte den viden, de besidder ind i en translokal kontekst, i et forsøg på at finde frem til de mekanismer, der koordinerer aktiviteterne, som rækker ud over menneskers almindelig viden (Smith, 2006, s. 3-15) Formålet med den institutionelle etnografi er at lokalisere og problematisere fænomener, der forekommer hos en gruppe menneskers livsverden, og således tager etnografien altid udgangspunkt i et problem, som fremkommer hos brugernes livsverden. Hvortil målet ikke er at generalisere informanterne, men at identificere sociale processer der har generaliserende effekter på aktiviteterne. (Smith, 2006, s. 18-19) Dette speciale vil med en institutionel etnografisk tilgang således tage udgangspunkt i at identificere og undersøge de tidligere skrevne antagne problematikker i arbejdet med asylbørnenes mistrivsel, herunder samspillet mellem professionelle diskurser, som fremkommer i organisationskulturen, regulerende tekster og begrænsede handlemuligheder.

Institutionel etnografi benytter sig af flere datakilder, hertil er det ofte feltarbejdet, der er det centrale redskab. (Bjerg & Villadsen, 2006, s. 111-113) Dette speciale benytter sig dog næsten udelukkende af kvalitative interviews, hvilket er en tiltagende tendens hos etnografer. Etnografers brug af kvalitative interviews som eneste primære datakilde, bliver dog ofte kritiseret. (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 103) Ved at gøre brug af kvalitative interviews som primær data, er der en risiko for, at informanterne giver os et mere poleret billede af deres dagligdag i organisationen. Derudover vil vi på grund af manglende insiderviden have sværere ved at spørge ind til konkrete situationer. (Bjerg & Villadsen, 2006, s. 121-122) Vi har dog forsøgt at kompensere for denne mangel ved at lave med en ansat på et andet asylcenter, hvor vi har tilegnet os mere viden om arbejdet på et asylcenter. Vi har ligeledes læst allerede eksisterende undersøgelser af danske asylcentre for på samme måde at tilegne os forhåndsviden inden vores interview. Hertil henvises der til de nævnte undersøgelser i specialets indledning. Specialets metode er dermed ikke inspireret af den metodiske dataindsamlingssteknik, som ligger i den institutionelle etnografi. Metoden er derimod inspireret af den institutionelle etnografiske erkendelse og ontologi. Etnografiens erkendelse tager afsæt i at forsøge at forstå ukendte sociale verdener, der udfoldes i menneskelig praksis. (Bjerg & Villadsen, 2006, s. 113) Dette gøres ved bl.a. at tilegne sig viden om, hvilke meninger, der ligger bag aktørernes ageren inden for et felt, samt de handlemuligheder som er defineret i feltet og af feltet, og som derigennem har betydning for aktørernes handlen. Ontologien bag den institutionelle etnografi tager afsæt i, at det sociale omhandler samordningen af menneskers aktiviteter, hvor det er de translokale relationer, der er med til at rammesætte og forme aktiviteterne på tværs af organisationelle rammer. (Smith, 2006, s. 16-17) Disse translokale relationer beskriver Dorothy Smith som "ruling relation", der defineres som følgende:

"They are those forms that we know as bureaucracy, administration, management, professional organization, and the media. They include also the complex of discourses, scientific, technical, and cultural, that intersect, interpenetrate, and coordinate the multiple sites of ruling" (Smith, 2006, s. 17 linje 14-17)

En analyse af ruling relation tager således udgangspunkt i at finde frem til, hvad der skaber koordinationen af lokale aktiviteter (Smith, 2006, s. 16-17). Dvs., at det er en undersøgelse af, hvilke præmisser der er med til at styre handlingerne på asylcenter X. Styringen af aktørernes handlinger kan jævnfør ovenstående citat, være translokale forhold, som diskurser og kultur, der er med til at penetrere og koordinere styringen af aktiviteter og handlinger i organisationen. Med inspiration fra den institutionelle etnografiske metode i specialet, vil dette speciale således undersøge de "ruling relations", herunder organisationskultur, handlemuligheder og forpligtelser i form af lovgivning, som er med til at koordinere aktørernes handlen på asylcenter X. Hertil vil der forsøges tilegnelse af viden om strukturerne, herunder både formelle og uformelle rammer på asylcenter X, som er medvirkende til at forme aktørernes handlen ift. asylbørnenes mistrivsel.

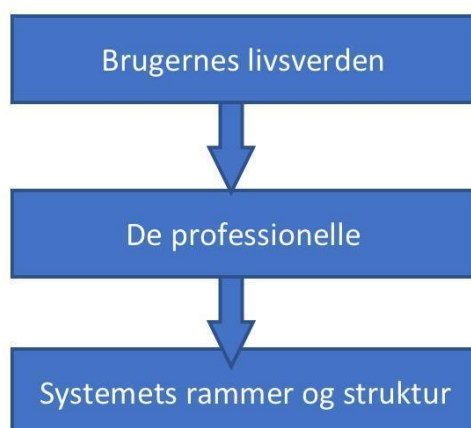
Design og strategi:

Dette speciales design bygger på et kvalitativ single casestudie af de ansatte på asylcenterets håndtering af asylbørn i mistrivsel. Casestudie-tilgangen er udvalgt, idet casestudiet kan bruges som analysestrategi til at undersøge et kompleks fænomen, som er baseret på dybdegående forståelse. Denne forståelse opnås igennem nuancerede beskrivelser, analyser og fortolkning af fænomenet i dets kontekst. (Henningsen, 2010, s. 16) Fordelen ved casestudiet er, at det er åbent for nye perspektiver og opdagelser i forbindelse med undersøgelsen (Henningsen, 2010, s. 17). Hvilket stemmer overens med den institutionelle etnografi, som ligeledes fordrer muligheden for at forfølge nye vinkler, som dukker op i undersøgelsesprocessen. (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 116-119)

Casens formål i dette speciale er at undersøge, hvilke præmisser herunder meninger, forpligtelser og handlemuligheder, der ligger bag de ansattes på asylcenterets handlen ift. håndteringen af asylbørnenes mistrivsel. På denne måde stemmer casestudiet overens med specialets institutionelle etnografiske metodetilgang, idet formålet med institutionel etnografi, som tidligere beskrevet, er at afdække de "ruling relations", der som præmisser er med til at koordinere aktørernes handlinger i et felt.

Specialets undersøger med casestudie et aktuelt fænomen i dets kontekst. Hermed menes der, at specialet undersøger problematikken i asylbørnenes livsverden i sammenspil med de organisatoriske og institutionelle rammer de lever under på asylcenteret. Ved hjælp af casen identificeres de sociale processer, der er med til at koordinere aktiviteterne blandt aktørerne på asylcenter X, som kan have betydning for problematikken i asylbørnenes livsverden. Casens formål er at undersøge et enkelt asylcenter, som er en del af en større organisation, der består af flere asylcentre.

Casestudiet i dette speciale gøre brug af tre niveauer som analysestrategi. De tre niveauer er designet med inspiration fra Dorothy Smiths etnografiske forskningsprogram. (Smith, 2006, s. 20) Formålet med de tre niveauer er, at identificere de præmisser der eksisterer i samspillet mellem de ansatte på asylcenter X og asylbørnene.



Første niveau omhandler identificering af problematikker i brugernes livsverden, der i specialets tilfælde er asylbørnene. Som beskrevet beskæftiger analysen sig ikke med at skildre asylbørnenes livsverden, og derfor skildres den i kapitlet "Eksisterende undersøgelser". For nogle etnografer begynder undersøgelsen ud fra allerede eksisterende forhåndsviden om problematikker i brugernes livsverden,

dermed begynder forskningen med at undersøge de organisatoriske processer, som kan være årsagen til problematikken. Denne proces er en del af de næste to niveauer. (Smith, 2006, s. 21) For nogle institutionelle etnografer er fokus dog også, på samme måde som for os, på den organisatoriske arbejdsproces fremfor en undersøgelse af de brugere, der bliver påvirket af arbejdet (Smith, 2006, s. 22).

Ved det næste niveau bliver der i specialets analyse skildret, hvilke præmisser der organiserer de professionelle arbejdsproces ift. brugerne. Dvs., at der i specialet undersøges, hvilke gældende forhold de ansatte indordner sig efter i arbejdet med at hjælpe familierne, herunder særligt børnene. Dette vil i specialets kontekst bl.a. blive gjort gennem en analyse af organisationskulturen på asylcenter X, idet organisationskulturen kan være med til at bestemme de tænke-, tale- og handlemåder som blandt de ansatte i en organisation fremstår som meningsfulde, og som derved kan være med til at koordinere adfærden. På denne måde fungere kulturen som forståelsesramme for den sociale virkelighed i det felt, som aktørerne befinder sig i. Derudover bliver de professionelle diskurser og de ansattes personlige habitus ligeledes skildret, idet disse er præmisser, der kan have betydning for de sociale relationer, der organiserer aktiviteterne i forbindelse med arbejdet med asylbørnene. Skildringen af præmisserne for de professionelle håndtering af asylbørnenes mistrivsel, bliver særligt analyseret ud fra interviewet af de ansatte på asylcenter X - netværksmedarbejdere og socialkoordinatoren. (Smith, 2006, s. 20-21) Til dette niveau vil der særligt være fokus på forskningsspørgsmål et, hvortil der vil blive anvendt teori om organisationskultur og Bourdieus begrebsapparat.

Det sidste niveau omhandler en skildring af de rammebetingelser organisationen har, hertil skildres de translokale relationer - ruling relation, herunder de lokale regler og ordninger, som eksisterer på asylcenter X. (Smith, 2006, s. 15-17) Det sidste niveau bliver hovedsageligt afdækket gennem interviewet med lederen på asylcenter X og socialkoordinatoren, der med deres positioner og viden, kan informere om de strukturelle og retlige rammer, der er på asylcenteret (Smith, 2006, s. 20-21). Til dette niveau vil der særligt være fokus på forskningsspørgsmål to, hvortil Lipskys teori om street-level bureaucracy vil blive anvendt til at analysere citater fra netværkeren og socialkoordinatoren. Hertil vil der ligeledes blive inddraget uddrag fra sekundære dokumenter i form af lovtekster og det førmtalte hyrdebrev.

2.2 Videnskabsteoretiske refleksioner

Med den institutionelle etnografi som inspiration i dette speciale, er det ikke en forudsætning, at specialet knytter sig til et bestemt videnskabsteoretisk paradigme. Den institutionelle etnografi har, på samme måde som videnskabsteoretiske paradigmer, et ontologisk-, epistemologisk- og metodisk perspektiv. Den institutionelle etnografiske tilgang har et ontologisk perspektiv, som ser "det sociale som sammenhandlingen af menneskers aktiviteter" (Smith, 2006, s. 16-17). Epistemologisk interesserer institutionel etnografi sig for den tidligere beskrevne ruling relation, som er med til at koordinere menneskers handlinger, hertil kan viden om disse opnås via interview, observation og dokumenter, hvorfor dette speciale bl.a. benytter sig af interview og dokumenter som data. På denne måde leverer den institutionelle etnografi på samme måde som videnskabsteorier, nogle grundregler for, hvorledes man skaber viden, hvad viden er, samt hvilken slags viden der kan leveres. (Smith, 2006, s. 91-92) Vi er hertil selv af den forståelse, at man som forsker ikke udelukkende kan have et videnskabsteoretisk ståsted, men at man gennem forskningsprocessen opererer inden for forskellige positioner og paradigmer. I dette speciale vil man således kunne identificere aspekter fra flere forskellige videnskabsteoretiske positioner. Det er henholdsvis det hermeneutiske- og socialkonstruktivistiske paradigme, idet der i specialets analyse bl.a. bliver lagt vægt på at bringe forforståelse i spil, sproget og hvordan det konstruerer feltet samt dets betydning for meningsdannelse i et felt. I nedenstående vil valget af paradigmerne, og hvordan de kommet til udtryk i specialet blive nærmere uddybet. Igennem hele specialet vil man kunne spotte elementer af det hermeneutiske paradigme, hvor vores forforståelse og antagelser løbende bringes i spil og revurderes. Viden anskues i specialet således som værende knyttet til subjektet, hvortil forforståelse sættes lig med fortolkningen. Hertil anses fortolkningens opgave i specialet at sigte mod at skabe forståelse om feltet - asylcenter X.

Vi har inden undersøgelsen af feltet, haft en forforståelse om, at der eksisterer et problem, som vi kommer ind på i indledningen, ift. at organisationskulturen blandt de ansatte på asylcentret har haft betydning for, at asylbørnene ikke bliver håndteret på lige vilkår med danske børn. Det er ligeledes denne antagelse/forforståelse, som har været udgangspunktet for dette speciale og medvirket til udviklingen af problemformuleringen. Hertil skal det pointeres, at vi som tidligere skrevet ikke

Interviewer børnene. Derved er brugerperspektivet i specialet farvet af vores forforståelse om børnenes livsverden, der hovedsageligt bygger på Katrine Vitus's undersøgelse. På denne måde fungere vores forforståelse som en forståelseshorisont, der på trods af den eksplorative tilgang, har sat et udgangspunkt for, hvilke aspekter af fænomenet der undersøges.

Ifølge Gadamer er alle forforståelser ikke nødvendigvis bevaringsværdige, hvilket betyder, at disse testes i mødet med nye erfaringer og viden, hvortil de bringes i spil og revurderes - de som ikke længere kan fastholdes går til grunde (Juul & Pedersen, 2012, s. 122-124) Heri ligger den lidt mere eksplorative inspirerede tilgang, idet der via revurderingen åbnes op for nye vinkler og perspektiver, som viser sig i undersøgelsesprocessen. På denne måde er der i specialeprocessen sket en horisontsammensmeltning, hvor der pendles mellem forforståelserne og ny erfaring og viden via kontakten og analysen af informanterne fra asylcenter X. Herved foregår fortolkningen i sammenspillet mellem os som specialeforskere, og det undersøgte felt. (Juul & Pedersen, 2012, s. 125-127)

Hermeneutikken har ifølge Darmer m.fl. haft betydning for udviklingen af socialkonstruktivismen, som der i analysen ligeledes ses aspekter af. Analysens fokus har bl.a. været på organisationskultur, der som social konstruktion organiserer og fortolker den organisatoriske virkelighed for aktørerne på asylcenter X, som bygger videre på forståelsen og tolkningen. (Darmer, Jordansen, Madsen, & Thomsen, 2010) Særligt i analysens første kapitel kommer det socialkonstruktivistiske paradigme til udtryk, hvor der bl.a. undersøges, hvorledes lederen via forskellige indlejningsmekanismer er med til at konstruere en organisatorisk virkelighed for de ansatte på asylcenteret. Hertil undersøges det, hvilke betydninger der tillægges bestemte artefakter og symboler på asylcenter X i konteksten, hvori arbejdet med asylbørnene og deres familier foregår, samt hvilke problemforståelser aktørerne har konstrueret i deres daglige sammenspil.

Slutningsform:

De fleste etnografer udvikler i højere grad teorier gennem systematisk empiriske undersøgelser frem for at afprøve eksisterende hypoteser. (Hammersley & Atkinson,

2007, s. 21-23) Den abduktive tilgang passer ind i den institutionelle etnografiske inspirerede tilgang i specialet, idet den ligeledes lægger meget vægt på det eksplorative. Den abduktiv metode er en eksplorativ proces, hvor man ikke bare går ud, som hermeneutikken forklarer det, uden forudsætninger - en måde der påvirker virkeligheden, og præger vores fokus. Når vi er ude i empirien, opdages der, hvad der eksisterer af teoretiske muligheder og aspekter i empirien. Hvortil vi går tilbage til empirien, inkorporerer teorien og undersøger, hvordan teorien kan forklare empirien. Med en etnografisk tilgang i specialet, er vi abduktive i vores slutningsform, idet vi tager udgangspunkt i vores teoretiske forankrede antagelser om kulturens indflydelse på de ansattes håndtering af asylbørnenes mistrivsel, men samtidig har været åbne overfor andre teorier, som kan forklare det empiriske fund. Hertil er de udvalgte teoretiske begreber i specialet blevet operationaliseret til temaer og interviewspørgsmål i interviewguiderne. Efterfølgende er der i analyseprocessen sket et skift fra empiri til teori, hvor der ud fra tekststykker og citater fra empirien bliver udledt noget generelt ved hjælp af teorierne som forståelsesramme. På denne måde har der igennem hele udarbejdelsen af specialet været en vekselvirkning mellem teori og empiri. Overordnet er specialet inspireret af den institutionel etnografi, men specialet er ligeledes præget af de teoretiske tilgange, som der er redegjort for i specialets teori-afsnit. Dvs., at de teoretiske tilgange har haft indflydelse på, hvad vi har set på, når vi har været ude i feltet og indhente empiri. Så på trods af at specialet er eksplorativt, er der alligevel elementer, der er lidt mere normativt og hypotetiske deduktiv. Det abduktive- og eksplorative aspekt ligger som nævnt i, at vi i undersøgelsesprocessen er åbne overfor andre teorier, som kan forklare empirien.

2.3 Dataindsamlingsmetode

I det følgende afsnit vil de udvalgte dataindsamlingsmetoder, som er blevet benyttet i forbindelse med specialet blive præsenteret, hertil vil anvendelsen af dem ligeledes blive beskrevet. Idet specialet besidder et institutionelt etnografisk inspireret perspektiv, vil der hovedsageligt være fokus på selve organisationen fremfor de enkelte aktører som individer, deres individuelle selvforståelser og identitetsudvikling. Vi har i dataindsamlingsmetoden fundet inspiration af Martyn Hammersley og Paul Atkinson. Dette er valgt, idet Hammersley og Atkinson begge

er etnografer og har i højere grad feltet som genstand for undersøgelse, og dermed er valget af disse relevante som inspirationskilde til dette speciale.

Kontakt til og udvælgelse af informanter

I forbindelse med specialets dataindsamling er der blevet taget kontakt til undersøgelsesfeltet via en gatekeeper, som i første omgang var telefonisk. Den efterfølgende kontakt med gatekeeperen foregik over mail. Vi havde i forbindelse med kontakten til gatekeeperen og informanterne mange refleksioner over, hvilke oplysninger og informationer om specialet, vi ville videregive til dem. For mange oplysninger ville kunne påvirke deres svar i interviewet. For få oplysninger om specialets formål ville kunne resultere i, at deres egne forestillinger om formålet med undersøgelsen, ville have betydning for deres svar. (Hammersley & Atkinson, 2007)

Ved hjælp af gatekeeperen blev der udvalgt tre informanter med hver deres viden og udsyn til feltet. De to af informanterne har frivilligt valgt at stille op til interview. Eftersom informanterne ikke er valgt af gatekeeperen eller lederen på asylcenteret, undgås bias, der er knyttet til informationskontrol. Hvis informanterne bevidst var udvalgt af gatekeeperen kunne vi have risikeret, at disse var valgt for at undgå, at vi interviewede informanter, der vil give et negativt billede af organisationen. (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 104) Netværkeren er dog blevet udvalgt af lederen. Vi oplevede ikke, at netværkeren var udvalgt i et forsøg på informationskontrol, men var udvalgt idet gatekeeperen havde svært ved at finde frivillige informanter, og fordi denne var en af de få ansatte med daglig kontakt til asylbørnene. Vi har således ikke haft meget indflydelse på valget af informanter. De eneste kriterier om informanterne vi har opstillet, var, at en af dem skulle være leder, en skulle være socialkoordinator og en skulle være netværksmedarbejder.

Semistruktureret interview og interviewguide

Dette speciales primær empiri bygger på kvalitative enkeltinterviews med tre informanter. Ved brug af interview som dataindsamlingsmetode, får vi mulighed for at få indblik i oplysninger og viden om aktiviteter i feltet, som ikke er umiddelbart observerbare. Vi kan bruge det, som informanterne beskriver som deres perspektiv

på feltet til at danne en forståelse for bl.a. kulturen blandt de ansatte ift., hvordan de håndterer og arbejder med asylbørnene og deres familier. Informanterne vil kunne give os viden om rammerne for deres arbejde samt diskursive strategier, som kan være svære, uden informanterne at identificere. (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 102) Hertil vil vi ved hjælp af informanterne kunne opnå viden om den lokale fortolkning af lovgivningen på området, som ligeledes kan være svært udelukkende at observere (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 98). Idet vi bruger vores interviewede som informanter, kan vi ligeledes gå fra deres beskrivelser om bl.a. rammerne for arbejdet med asylbørnenes mistrivsel til en mere generel forståelse af, hvordan rammerne har indflydelse på arbejdet med børnene i organisationen.

Specialets interview er udarbejdet ud fra tre semistrukturerede interviewguides - en til hver informant. Dette er valgt, idet de tre informanter har forskellige udsyn til feltet, idet de har forskellige ansvarsområder og arbejdsdeling. Der er dermed udarbejdet specifikke spørgsmål, som kun appellerer til den enkelte informant. På trods af det består de tre interviewguides alligevel af en del ens spørgsmål, idet de alle formodes at have viden om samme felt, herunder arbejdet med asylbørn, hvortil der stilles nogle mere generelle spørgsmål.

Alle tre interviewguides er opdelt i tre forskellige rækker. Første række indeholder interviewguidens temaer. Temaerne er udarbejdet ved hjælp af udvalgte teoretiske begreber, fra de tre teoretikere der er redegjort for i teoriafsnittet. Række nr. to indeholder forskningsspørgsmålene til temaerne. Den sidste række i interviewguidene indeholder selve interviewspørgsmålene, der er formuleret i talesprog uden teoretiske begreber, sådan at spørgsmålene for informanterne er lettere at forstå.

Vi har valgt ikke at benytte os af den fuldstændige ustrukturerede form for interview, idet vi har en agenda - nogle temaer vi gerne vil berøre. Vi har derfor valgt den semistrukturerede interviewguide, der ligeledes giver mulighed for at følge relevante emner, der dukker op undervejs i interviewet, hertil nye aspekter, som rækker udover vores antagelser og teoretiske udgangspunkter. Samtidig er det lettere for os med den semistrukturerede interviewguide, at kontrollere interviewprocessen og stimulere informanterne til at fortælle om de emner, vi er interesserede i. (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 117-118)

2.4 Behandling af data

Transskribering

De tre interviews er alle blevet lydoptaget, da det blev vurderet, at det ville være et forstyrrende element, hvis vi samtidig med interviewet skulle nedskrive alt det sagte. Derudover ville vi risikere ikke at få alt med i nedskrevne (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 147). For at kunne få et bedre overblik over de optagede interviews, er alle tre interviews transskriberet. Dette har vurderes vigtigt, idet der ved transskriberingen af al det sagte undgås, at relevante udsagn bliver overset. (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 149-150) Selvom, at al det sagte er transskriberet, er der foretaget valg og fravalg ift., hvor detaljeret transskriberinger skal være. Baggrundslyde, fejludtalelser og tale tempo noteres ikke. Ord som 'ja' og 'øh' bliver ikke noteret, da det kan være med til at forstyrre sætningen. Citater og uddrag fra citater skrives i analysen med kursiv.

Kodning af vores data

I et forsøg på at organisere og få et overblik over relevante dele af vores data, har vi inden selve analysen kodet vores empiri. Kodningen af interviewene, foregik således, at tekststykker først blev opdelt i temaer, der var dannet på baggrund af de to forskningsspørgsmål, specialets analyse tager udgangspunkt i. Herefter blev tekststykkerne gennemgået, og opdelt i citater ud fra de udvalgte temaer, hvortil vi knyttede teoretiske begreber og hypoteser. På denne måde blev der dannet en infrastruktur i specialets data, som gav et overblik over de tekststykker, der analytisk kunne være interessante for specialets problemformulering. Samtidig fungerede kodningen af dataen som en opdagelsesproces, hvor nye vinkler og perspektiver kunne blive opdaget. I etnografisk kodning, såvel som kodningen i forbindelse med dette speciale, er det desuden ikke givet, at et tekststykke eller citat udelukkende tilhører et tema. (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 152-153)

2.5 Ethiske overvejelser

I forbindelse med interviewene er der forinden af specialets dataindsamling, blevet foretaget nogle etiske overvejelser (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 168). Et af de etiske refleksioner, som vi har gjort os, er den, som Hammersley og Atkinson kalder

for informeret samtykke (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 168). Vi har i den forbindelse informeret alle specialets informanter både skriftligt som mundtligt forinden interviewet om vores interessefelt. Samtidig har vi været meget opmærksom på at ikke give for mange informationer, da disse kan være medvirkende til at påvirke informanternes svar bevidst eller ubevidst, hvilket vil resultere i farvet svar (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 169). Derudover har vi som specialets forskere haft en etisk overvejelse, der bunder i at anonymisere asylcentret og dets ansatte (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 170). I den anledning er asylcentrets navn anonymiseret, og det samme gælder for informanternes navne, således at organisationen og dets ansatte ikke ville kunne være genkendelige for andre, der læser specialet. Der er blevet interviewet tre forskellige ansatte: en afdelingsleder, en socialkoordinator og en netværksmedarbejder. Til sidst har vi gjort os etiske overvejelser ift. valget af empiriindsamlingsmetode, som etnografer er det som beskrevet tidligere oplagt at lave et observationsstudie, det er dog fravalgt af flere grunde, heriblandt etiske. De etiske overvejelser vi gjorde os i forbindelse med fravalget af observationsstudiet, var, at asylansøgerne i deres i forvejen sårbare situation, kan blive bange for os som udefrakommende, idet de kan tro, at vi kommer på vegne af de eventuelle personer, som de er flygtet fra. Dette er ligeledes årsag til, at vi ikke kunne få tilladelse af asylcenterets leder til at observere dagligdagen på asylcenter X.

3.0 Anvendt teori i specialet

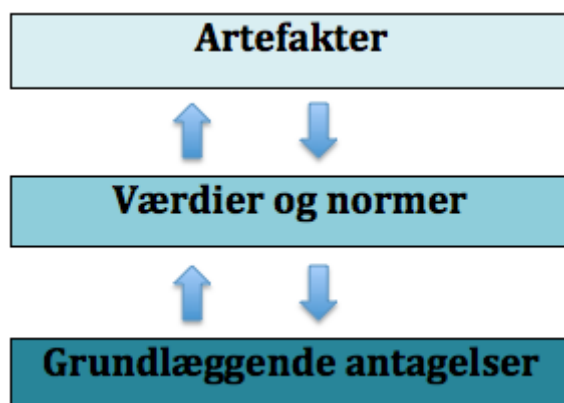
3.1 Edgar H. Scheins organisationskultur

I det følgende vil der blive redegjort for dele af Edgar Scheins teori, som anvendes i specialets analyse til særligt at undersøge, hvilke problemforståelser og normer for handling, der eksisterer blandt de ansatte på asylcenter X som forudsætning for håndteringen af børn i mistrivsel. I specialet anvendes Scheins teori om organisationskultur, da vi har en antagelse om, at kulturen på asylcenter X har betydning for, hvordan de ansatte håndterer børnenes mistrivsel. Vi benytter os derfor af Scheins organisationsteori, da den med sine begreber giver os analytiske redskaber til at finde frem til kulturen i organisationen. For dette speciale vil en undersøgelse af organisationskulturen således kunne benyttes som et analytisk redskab, som danner system i den meningsdannelse, der eksisterer på asylcenter X.

Dette gøres ved analytisk at udtrække de sociale kræfter på asylcenter X, som for de ansatte, gør selvfølgelighederne, handlemåderne osv. for meningsfulde, og som derved er med til at organisere adfærden på asylcenteret.

Schein definere organisationskultur som “et mønster af fælles grundlæggende antagelser”, der er blevet skabt gennem fælles opgaveløsninger, hvortil nogle af løsningerne har vist sig at være de rigtige. Herefter vil løsningerne blive ført videre til nye medlemmer af kulturen. (Schein, 1994, s. 20) På denne måde skabes organisationskulturen igennem opgaveløsninger, som skaber et mønster af fælles handlinger (Schein, 1994, s. 23).

Ifølge Schein er det væsentligt for at finde frem til kulturen i en organisation at undersøge alle niveauer i organisationen, som gensidig påvirker hinanden. De tre kulturniveauer er henholdsvis artefakter, *værdier og normer*, grundlæggende antagelser (Schein, 1994, s. 24).



Figur 1: Illustration af kulturniveauer

Artefaktniveauet er det første udtryk for kulturen, man møder, når man ser på en organisation. Artefakter er kulturens øverste lag, som påvirker og påvirkes af de andre to lag (*værdier og normer*, grundlæggende antagelser). Artefaktniveauet indeholder synlige organisatoriske strukturer og processer, som udsmykning, verbale udtryk og aktiviteter (Vikkelsø & Kjær, 2016, s. 216-217).

“*Værdier og normer*” refererer til en persons oprindelige værdier og opfattelse af, hvordan forholdene burde være, og ikke hvordan de rent faktisk er. Dermed henviser

værdier og normer til det, som er godt, ønskeligt og til det som man vil stræbe efter i en organisation. (Schein, 1994, s. 26-28; Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 123)

Ifølge Schein fungerer kulturen i en organisation som sociale ordrer, idet kulturen er med til at skabe en mental orden for den enkelte. De sociale ordrer er ikke statiske, men på grund af de grundlæggende antagelser i organisationen udvikles de langsomt (Vikkelsø & Kjær, 2016, s. 213). "*Grundlæggende antagelser*" henviser til meninger, opfattelser og ubevidste antagelser, som tages for givet i enhver kultur. Disse bliver betragtet som en realitet og kan derfor være svære at udfordre. Dermed bliver de grundlæggende antagelser anskuet som den rigtige måde at tænke, forstå og føle på ift. bestemte sociale forhold (Schein, 1994, s. 28-30).

Scheins begreber om artefakter, grundlæggende antagelser samt værdier og normer er relevant for dette speciale, da de bl.a. kan være med til at forklare, hvorledes aktørerne på asylcenter X's adfærd koordineres, samt hvordan der er blevet dannet en fælles problemforståelse for asylbarnets mistrivsel og håndteringen af denne. Ved hjælp af Schein kan det således undersøges, hvorledes aktørerne på asylcenter X skaber en måde at forstå arbejdets med asylbørnenes mistrivsel, samt hvordan der er blevet skabt en normalitetsforståelse for, hvad mistrivsel er.

3.2 Pierre Bourdieu

I det følgende vil der kort blive redegjort for specialets anvendte begreber og teori fra den franske sociolog Pierre Bourdieu. Vi har valgt at benytte os af dele af Pierre Bourdieus teoretiske begrebsapparat. Dette er valgt for at belyse og undersøge dele af de præmisser, der ligger bag de ansatte på asylcenterets håndtering af asylbørns mistrivsel.

Bourdieu ønskede at forstå, hvordan aktører med deres handlinger generer og regenerer de sociale systemer, som der ageres i, og hvordan de sociale systemer samtidig producerer aktørernes handlinger. Bourdieus begreber kan dermed, i specialets analyse være med til at belyse og forklare de præmisser, som omhandler de ansattes handling, herunder de ydre bestanddele, som kan have betydning for de ansattes handling (Wilken, 2006, s. 41).

Bourdieu's *Habitusbegreb* kan forstås som både aktørens mentale dispositioner, aktørens kropsliggjorte erfaringer, samt aktørens sociale forankring (Wilken, 2006, s. 42). Med de kropsliggjorte erfaringer disponeres aktørerne, derved til at handle og tænke på bestemte måder i givne situationer (Larsen, 2013, s. 102) Habitus er særligt et produkt af den tidlige primære socialisering, men kan reproducere gennem sekundær socialisering (Wilken, 2006, s. 43-45).

Habitus henviser ligeledes til at kultur internaliseres i aktørerne sådan, at aktørernes forståelser og handlinger kropsliggøres (Wilken, 2006, s. 43). I specialets analyse benytter vi os således af Bourdieus begreb *habitus*, da *habitus* analytisk kan hjælpe med at forstå og forklare baggrunden for og rammerne om de ansattes praksis (Wilken, 2006, s. 45-46).

Feltbegrebet henviser til de sociale arenaer, hvori praksis foregår. I felterne foregår der sociale kampe mellem aktørerne om indflydelse og magten til at definere feltet. En aktørs magt i et givent felt afhænger af dets *kapitalformer*.

Bourdieu opererer med 4 kapitalformer; økonomisk kapital (ressourcer, der anvendes på det økonomiske marked), social kapital (ressourcer i form af social netværk), kulturel kapital (dannelse til at begå sig og uddannelse) og til sidst den symbolske kapital. (Harrits, 2017, s. 90-91) Symbolsk kapital afviger fra de tre andre kapitalformer, idet den henviser til aktørens evne til at udnytte og omsætte de andre kapitalformer til anden værdi, som giver status og magt i et givent felt. Aktørens *habitus* har ligeledes betydning for dets mulighed for at omsætte sine kapitalformer til symbolsk kapital (Wilken, 2006, s. 46-50).

I feltet hersker der nogle grundlæggende, selvfølgegyldige regler som alle aktørerne indenfor feltet agerer efter. Dette beskriver Bourdieu som feltets *doxa*, som indenfor feltet er indiskutabelt. Der kan dog stadig eksistere interne kampe om de grundlæggende regler og præmisser for feltet (Wilken, 2006, s. 51). Begreberne *Doxa* er ligeledes relevante for dette speciale, der sammen med Edgar Scheins teori om organisationskultur, kan benyttes til at forstå og forklare de fælles problemforståelser og normer for handling som der, blandt asylcenterpersonalet, kan eksistere omkring præmisserne for håndteringen af asylbørns mistrivsel.

3.3 Michael Lipsky

I det følgende vil der blive redegjort for de dele af Lipskys teori om "Street level bureaucracy" som vil blive anvendt i specialets analyse. I analysen vil Lipsky blive anvendt til at undersøge de præmisser, der kan knytte sig til det krydsfelt og krydspres, der kan eksistere mellem asylcenterpersonalets forpligtelser og deres handlemuligheder, som vi i underspørgsmål to vil forsøge at afdække. Dette krydspres kan netop være til stede hos de ansatte, der som frontmedarbejdere på asylcenteret forsøger at håndtere asylfamiliers mistrivsel. Hertil vil vi benytte os af Lipsky til at undersøge, hvordan forpligtelser som for eksempel juridiske pålæg fra et politisk niveau kan have indflydelse på aktørene på asylcenter x's handlen.

Lipsky beskriver, i sin bog "Street level bureaucracy", hvordan frontlinjemedarbejder, håndterer det krydspres, der kan opstå i deres arbejde. Lipsky beskriver forskellige situationer, hvori der kan opstå krydspres i frontlinjemedarbejdernes arbejde. (Lipsky, 1980) Han beskriver først og fremmest det krydspres, der opstår mellem på den ene side krav og forventninger fra ledelsesniveau og på den anden side forventninger om omsorg og ansvar fra klienterne, som i specialets tilfælde er familierne. (Lipsky, 1980, s. kap 6) På samme måde beskriver Lipsky, hvordan frontlinjemedarbejderne ligeledes oplever et krydspres mellem kravet om bureaukrati og professionelle krav. Ifølge Lipsky forventes det på den ene side, at frontlinjemedarbejderne agerer advokater overfor klienterne, hvortil de skal sikre den bedst mulige behandling ved hjælp af deres viden og position. Samtidig forventes det, at frontlinjemedarbejderne på den anden side varetager organisationens interesse omkring ressourcefordeling. (Lipsky, 1980, s. kap 6)

I følge Lipsky medfører krydspreset, at frontlinjemedarbejderne i det handlerum, hvori der skal foretages fagligt skøn, udvikler afværgemekanismer. Afværgelsesmekanismerne opstår i et forsøg på at håndtere presset, samt oplevelsen af ikke at kunne udføre arbejdet tilstrækkeligt. (Lipsky, 1980)

En af de afværgelsesmekanismer Lipsky beskriver er mekanismen *creaming*. Når en frontlinjemedarbejder oplever at have flere klienter, end han eller hun kan håndtere, løses dette via cremaning. Ved creaming udvælger frontlinjemedarbejderen, på trods af kravet om ligebehandling, de klienter, hvor han eller hun vurderer, at der er størst

mulighed for succes, fremfor de der har størst behov for hjælp. (Lipsky, 1980, s. kap. 8)

En anden afværgelsesmekanisme, som Lipsky beskriver i sin bog "Street-level bureaucracy" er mekanismen *workerbias*. Workerbias sker, når frontlinjemedarbejderen udvælger klienter på baggrund af, hvem de føler mest sympati for, og hvem de subjektivt mener mest fortjener hjælpen. Både creaming og workerbias sker ved en favorisering af en bestemt type klient. Forskellen mellem creaming og workerbias er, at creaming er frontlinjemedarbejderens forsøg på at opnå organisationens mål, hvor workerbias er et forsøg på, at opnå større selvtilfredshed i arbejdet. (Lipsky, 1980)

En tredje afværgelsesmekanisme Lipsky beskriver er *Simplificering*. Simplificering henviser til, at frontlinjemedarbejderne i et forsøg på at mestre krydspresset, reducere klienten til en kategori, hvilket kan skabe åbning for at stigmatisering sker i arbejdet med klienten (Lipsky, 1980, s. kap 8).

I specialets kontekst anskues netværkerne samt socialkoordinatoren som værende frontlinjemedarbejdere, idet det er socialkoordinatoren og netværkerne, som i deres daglige arbejde er i kontakt med familierne herunder børnene.

Brugen af Lipskys teori om street level bureaucracy kan dermed hjælpe med at undersøge årsagen til dele af asylcenterpersonalets handlen, som knytter sig til de problematikker, der kan være ved at befinde sig i et spændingsfelt mellem forpligtelser i form af lovgivninger samt krav fra toppen, og samtidig skulle arbejde med børn som de ansatte i Dansk Flygtningehjælps undersøgelse beskriver som værende børn, der som udgangspunkt alle mistrives. (DanskFlygtningehjælp, 2018)

3.4 Sammenspillet mellem de tre teorier og metode

I det følgende vil der blive reflekteret over, hvordan de tre ovenstående redegjorte teorier spiller sammen med specialets metodevalg og i specialets analyse. Hertil vil der blive diskuteret, hvilke mangler vi vurderer, der eksisterer hos de enkelte teorier og begreber, samt hvordan de andre teorier eventuelt kan afhjælpe disse.

Som defineret i ovenstående kapitel vil specialets analysedel anvende Scheins organisationskultur, udvalgte dele af Bourdieu's begrebsapparat, samt Lipskys teori

om "Street level *bureaucracy*". Vi vil således hovedsageligt anvende tre forskellige teorier til at undersøge og besvare vores problemformulering.

Schein mener, at kulturen kun udvikles og ledes af lederen i organisationen. Vi har dog en antagelse om, at kulturen ligeledes kan skabes og videreudvikles af organisationens ansatte. Hertil kan Bourdieus teori og begreber anvendes supplerende, idet han henviser til, at der ofte er interne kampe til stede i et felt.

I et givent felt er det ikke givet, at det er lederen, der har de kapitalformer som vurderes vigtigst i feltet på asylcenteret. På denne måde kan andre ansatte med f.eks. mange års erfaring have stor indflydelse på kulturen og doxa'en i feltet. Samtidig kan Lipsky supplere til denne antagelse, da han som beskrevet i det ovenstående mener, at frontlinjemedarbejdere har en vigtig magt ift. udførelsen af arbejdet.

Ved brug af Scheins teori lægges der vægt på organisationskulturen som den afgørende faktor, der har indflydelse på aktørernes handlinger på asylcenter X. Scheins teori befinder sig hovedsageligt på mesoniveauet, som dækker over organisatoriske forhold. (Guldager & Skytte, 2013, s. 78) Ved brug af Bourdieus begrebsapparat lægges der vægt på de forskellige kapitaler, der er med til at forme habitus, som afgørende faktorer for aktørernes handlinger. Bourdieus teoretiske begreber befinder sig ofte på makroniveau, idet de forskellige kapitalformer, som er med til at forme aktørens habitus, kan forstås som værende en strukturel forklaring (Ejrnær & Guldager, 2015, s. 145-149). Lipskys teori lægger derimod mere vægt på arbejdspresset, hertil krydspreset som generer afværgelsesmekanismer, som resultere i en bestemt handling hos aktørerne, der agerer frontlinjemedarbejdere. Lipskys teori tolkes i dette speciale som værende på mesoniveau, idet der er samspillet mellem frontlinjemedarbejdere, organisationen og klienten, som er i fokus.

Alle tre kommer derved med forskellige bud på årsagen til, at aktørerne på asylcenter X håndterer asylbørnenes mistrivsel på den måde, de gør. På denne måde anvendes de tre teorier komplementært ift. hinanden til at besvare problemformuleringen, "Hvordan håndterer de ansatte børnenes mistrivsel på asylcenter X, og hvilke præmisser ligger der til grund for håndteringen?", samt de to forskningsspørgsmål "Hvilken kultur, herunder problemforståelser og normer for

handling, eksisterer blandt de ansatte på asylcenter X som forudsætning for håndteringen af børn i mistrivsel?

Hvilke forpligtelser og handlemuligheder med fokus på børnenes trivsel eksisterer der på asylcenter X, og hvordan håndterer de krydsfeltet mellem forpligtelser og handlemuligheder?” .

Eftersom speciales metode tager udgangspunkt i institutionel etnografiske principper, vurderes det hertil, at ovenstående teorivalg er passende, idet at formålet med etnografien er at undersøge, hvordan aktørernes aktiviteter i et felt er koordineret (Smith, 2006, s. 1). Ved hjælp af Scheins teori om organisationskultur, og Bourdieus begrebsapparat, kan der identificeres de sociale- og kulturelle aspekter, som kan have betydning for koordineringen af aktørernes handlen ift. asylbørnene. Dette vurderes, idet Scheins model over de kulturelle niveauer, samt Bourdieus begreber om felt, habitus og doxa, kan benyttes som redskab til at afdække de sociale- og kulturelle processer på asylcenter X, der som styringsmekanismer har en generaliserende effekt på aktiviteterne (Smith, 2006, s. 18). Ved brug af Lipskys teori om street level bureaucracy og frontlinjemedarbejder, sættes der i analysen et fokus på nogle af de translokale og lokale styringsmekanismer, som Dorothy Smith beskriver som “ruling relation”, som er med til at skabe afværgemekanismer hos aktørerne på asylcenter X, og som derved kollektivt styrer adfærden. Opmærksomheden på frontlinjemedarbejderne som informanter er særlig væsentlig for institutionelle etnografer, idet de skaber en bro mellem brugerne og de styrende diskurser (Smith, 2006, s. 27).

4.0 Eksisterende undersøgelser

I det følgende afsnit vil der blive redegjort for to udvalgte undersøgelser, der er fundet frem til i forbindelse med et litteraturstudie. Dette afsnit er med til at belyse vores eksisterende viden på området og særligt de problematikker og belastninger, der kan være forbundet med asylbørnenes livsverden. På denne måde vil følgende være en beskrivelse af børnenes livsverden, hvilket er første led ud af tre, i den institutionelle etnografi.

4.1 Undersøgelsen "Trivsel og udvikling hos børn på asylcentre – om krydsfeltet mellem udlændingeloven og serviceloven".

Som beskrevet i specialets indledning er der fundet stor inspiration hos undersøgelsen "Trivsel og udvikling hos børn på asylcentre – om krydsfeltet mellem udlændingeloven og serviceloven", udarbejdet af Dansk Flygtningehjælp fra 2018. Undersøgelsens formål var at se nærmere på det krydsfelt, der eksisterer hos asylbørnene mellem Udlændingeloven og Serviceloven. (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 3) Undersøgelsen er lavet på baggrund af interview med socialkoordinator på alle asylcentre i Danmark, som har børn og/eller familier indkvarteret. Hertil blev der ligeledes interviewet sagsbehandler og/eller fagleder i alle beliggenhedskommunerne til asylcentrene. Fokus i interviewene var på, hvordan mistrivsel og bekymringer opdages, samt hvad der efterfølgende sker. (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 7)

Sammenfattende konkluderer undersøgelsen, at Serviceloven kan være vanskelig at gøre gældende for børn på asylcentre på samme niveau som andre børn i Danmark, bl.a. fordi barren for børns mistrivsel risikerer at blive skubbet fra de ansatte, der arbejder med asylbørn (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 48). Dette kan resultere i, at børn på asylcentre situation skal være særlig truet, før der antages at være tale om mistrivsel. Samtidig mener de professionelle, der arbejder med børnene, at der er et misforhold mellem Servicelovens formål samt handlemuligheder, og de typiske årsager til asylsøgende børns mistrivsel. Som udgangspunkt vurderes størstedelen af asylansøgerbørn som udsatte børn i mistrivsel. Årsagen hertil skyldes bl.a. flygtningerelaterede vilkår, såsom traumer, tab, flugt og asylsystemets miljø, der rummer ventetidsbelastning og leve- og indkvarteringsvilkår. Undersøgelsen kom ligeledes frem til, at årsagen til, at børnenes mistrivsel ikke håndteres, ofte skyldes at deres mistrivsel er forårsaget af forældrenes mistrivsel, som er svære at afhjælpe på grund af forældrenes manglende rettigheder. (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 12)

Undersøgelse er relevant for specialet, da den sætter fokus på asylbørns mistrivsel, og det at mistrivslen ikke afhjælpes eller identificeres på lige fod med andre børn i Danmark. Vi bruger således af denne undersøgelse til at identificere de problematikker, der kan være forbundet med et asylbarns mistrivsel. Derudover har undersøgelsen givet os inspiration til vores antagelser, som er beskrevet i

indledningen, samt gjort os opmærksomme på, at der er et problem, som er relevant at undersøge.

4.2 Undersøgelsen "WAITING TIME, The de-subjectification of children in Danish asylum centres"

Specialet har som beskrevet i indledningen fundet inspiration og viden hos undersøgelsen "WAITING TIME, The de-subjectification of children in Danish asylum centres". Undersøgelse er et kvalitativt sociologiske studie fra 2009 af Kathrine Vitus. Undersøgelsen er baseret på fem måneders feltarbejde på to danske asylcentre og tilhørende daginstitutioner for flygtningebørn i alderen 6-17år. Undersøgelsen havde til formål at undersøge de problemer, som er knyttet til børn, der er i venteposition på de danske asylcentre. Undersøgelsen fokuserer på, hvordan børn i deres hverdag oplever ventetiden på asylcentrene, og hvorledes de prøver at tilpasse sig denne. (Vitus, 2010, s. 2-3)

Vitus benyttede sig af de to teoretiker Bourdieu og Martin Heidegger til at forstå og forklare de reaktioner og adfærd, hun mødte hos asylbørnene. Begge teoretiker beskæftiger sig med subektiviseringen af tid, og hvordan viden om fremtiden er væsentlig for den grundlæggende pleje af selvet. Vitus forklarer i sin undersøgelse hvordan den ventetid børnene oplever, føles uendelig, idet de ikke ved, hvornår ventetiden vil stoppe. Asylbørnene får derved følelsen af ikke at have en fremtid, da de ikke ved, hvad de skal arbejde hen imod. (Vitus, 2010) På den måde kan børnene miste evnen til at passe på deres egne væsner, da de ifølge Heidegger kan risikere at miste referencepunktet for deres eksistens. Vitus forklarer hertil, hvordan ventetiden har skabt en form for eksistentiel kedsomhed hos asylbørnene, sådan at de føler sig fanget i tiden uden følelsen af forpligtigelse for eget liv. Som følge af dette reagerer børnene med en form for rastløshed, træthed, fortvivlelse om fremtiden samt angstfremkaldende meningsløshed. (Vitus, 2010, s. 14-16)

Vitus's undersøgelse tager afsæt i et brugerperspektiv, idet hun undersøger asylbørns livsverden, som vi i specialet ellers ikke har fokus på. Det er dog stadig relevant at inddrage hendes undersøgelse, idet den giver os et indblik i asylbørnenes komplekse situation og livsverden, samt forklare hvad der genererer mistrivsel hos asylbørnene. For at belyse de handlemuligheder de ansatte på asylcenter X har i forbindelse med håndtering af asylbørns mistrivsel, er det

væsentligt at have kendskab til, hvilke særlige årsager til mistrivsel der kan eksistere blandt asylbørn. Dette vurderes væsentligt, idet det giver os en forståelse af, hvorfor arbejdet med børnenes mistrivsel kan være kompleks og vanskeligt for de ansatte på asylcenter X.

5.0 Præsentation af feltet - asylcenter X og informanterne

Asylcenter X, er del af en større organisation, som består af flere asylcentre i kommune X. På Asylcenter X er der både bosat asylfamilier og enlige asylansøger. På asylcenter X er der tilknyttet en socialkoordinator og en pædagogisk konsulent, som begge er tilknyttet andre asylcentre i kommunen. Udover den pædagogiske konsulent og socialkoordinatoren er der på asylcenter X en afdelingsleder/centerleder, og et X antal netværker som har forskellige uddannelsesmæssige baggrunde og opgaver på asylcentret. Blandt netværkerne er der både pædagoger og sundhedseplejesker, idet der på centeret er en sundhedsklinik. Derudover er der den del frivillige aktører, som gennem en frivillig organisation arbejder på centeret.

Afdelingslederen (lederen) på asylcenter X varetager to stillinger, henholdsvis souschef og afdelingsleder. Lederen har tidligere besiddet lederstillinger på andre asylcentre og har 10 års erfaring med arbejdet på asylområdet. Han har flere uddannelser i rygsækken bl.a. diakon, plejeassistent, voksenunderviser, coach - herunder stress coach.

Socialkoordinatoren (koordinatoren) på asylcenter X er uddannet socialrådgiver og har mange års erfaring indenfor socialt arbejde med mennesker med anden etnisk herkomst. Hun har arbejdet på asylcenteret i 7 år og har siddet i forskellige stillinger - socialfaglig konsulent, socialfaglig afdelingsleder og en afdelingsleder på et kvindeceter. Idag arbejder hun som socialkoordinator på bl.a. asylcenter X. Hendes opgaver er bl.a. at klæde netværkerne på til at observere og håndtere sociale sager med børn og familier. Derudover er hun mellemlid mellem asylcenter X og de eksterne kontakter, såsom kommunen og udlændingestyrelsen.

Netværkersmedarbejderen (netværkeren) på asylcenter X varetager på de arbejdsopgaver, der vedrører børn til og med 17 år. Dvs., når der ankommer børn til centeret, sørger netværkeren for, at børnene bliver indskrevet i skole eller børnehave. Netværkeren varetager ligeledes kontakten med institutionerne og står for at booke møde med disse, transport og tolk. Netværkeren ser børnene hver dag, inden de skal i skole, for at få en fornemmelse for deres deltagelse i skolen, ellers så er børnene væk hele dagen, og netværkeren har derved ikke kontakt til børnene. Netværkeren er uddannet pædagog og har tidligere arbejdet med socialt udsatte børn med anden etnisk herkomst.

6.0 Analyse

6.1 Analyse af organisationskulturen på asylcenter X

Følgende kapitel er en analyse og diskussion, der vil besvare forskningsspørgsmål 1, der lyder som følgende: *“Hvilken kultur, herunder problemforståelser og normer for handling, eksisterer blandt de ansatte på asylcenter X som forudsætning for håndteringen af børn i mistrivsel?”*. Formålet med dette kapitel er at identificere præmisserne for, hvorledes de professionelle, herunder lederen, koordinatoren og netværkeren, håndterer arbejdet med børnenes mistrivsel. Dette vil blive gjort ud fra tolkning af udvalgte citater fra informanterne. Citaterne inddeles i temaer, hvortil de analyseres og diskuteres med udgangspunkt i Scheins teori om organisationskultur og Bourdieus begrebsapparat. I dette kapitel revurderes forforståelsen for, at de ansatte på asylcenter X har udviklet en normforskydning ift., hvad der er acceptabel trivsel og udvikling. Som tidligere beskrevet kan organisationskultur fungere som forståelsesramme for de ansatte på asylcenter X, og kan være med til at organisere adfærden, herunder den måde de ansatte handler ift. asylbørns mistrivsel. Organisationskulturen på asylcenter X kan derved fungere som en forudsætning for håndteringen af asylbørns mistrivsel, hvorfor det findes relevant at undersøge organisationskulturen på asylcenter X. Ved hjælp af observationer under interviewet og kondenserede citater fra de interviewede informanter vil der blive fremanalyseret den del af organisationskulturen, der kan være med til at organisere de handlinger som vedrører børnene i feltet, asylcenter X.

Først vil kulturens tre lag blive identificeret ud fra observerede artefakter i datamaterialet. Dette gøres for bedst muligt at forstå den del af kulturen på

asylcenter X, der kan være med til at organisere arbejdsprocessen med asylbørns mistrivsel.

Respekt, tillid og mening som forudsætning for håndteringen af børnenes mistrivsel

Som noget af det første, der blev observeret ved ankomsten på asylcenter X, hvor informanterne skulle interviewes, var decorationen af et par af arbejdslokalerne. Disse var dekoreret med et bestemt billede. Det var et billede i sort-hvid af en masse anden etniske mennesker (formodede asylansøgere), samt tre ord "Respekt, Tillid, og Mening". På billedet stod der ligeledes skrevet navnet på kommune X. Til spørgsmålet om billedets mening for aktørerne på asylcenter X, forklarede lederen følgende: *"Det er vores værdier, vi arbejder ud fra (om billedet). Det er samtidige værdier, der er gensidige tilgange til hinanden, beboerne og personalet, i hvilken kontekst vi mødes og er i."* Lederen fortæller i citatet, at de tre ord på billedet er værdier på asylcenter X, der fungerer som forudsætning for arbejdet med børnene og deres familier. Dette er værdier som lederen giver udtryk for præger de ansattes arbejde med hinanden og med asylansøgerne, idet "Respekt, Tillid og Mening", har betydning for den kontekst, de arbejder i. Hertil fortæller koordinatoren i nedenstående citat, hvorledes arbejdet med familierne handler om de værdier, som billedet udtrykker, idet hun fortæller følgende: *"...og hvad er det egentlig for en kultur, de kommer fra, og hvordan skal vi komme ind og støtte dem uden at støde kulturen.."* I citatet fortæller koordinatoren, hvorledes arbejdet med børnenes mistrivsel fokuserer på at støtte familierne og samtidig tage hensyn og udvise respekt for deres kultur. Hertil beretter både lederen og netværkeren om handlinger på asylcenter X, hvor der udvises respekt for familiernes kultur, hvor deres højtider bl.a. fejres ved, at asylcentret holder fest.

Det fremstår således som vigtigt for de ansatte i arbejdet med familierne at udvise respekt for familiernes kultur, ved at forsøge ikke at støde dem og vise interesse for deres kultur. Dette kan være væsentligt i arbejdet med familierne, for hvis der ikke tages hensyn til familiernes oprindelseskultur, kan der opstå misforståelser og kommunikationsproblemer. Samtidig blev det i interviewene ligeledes bekræftet, at der bliver udvist tillid imellem aktørerne, idet lederen bla. fortæller om, hvorledes de ansatte har handlefrihed. Tillid giver ofte grundlag for handlefrihed, hvortil der via

handlefrihed udvises tillid til, at de ansatte handler i overensstemmelse med de værdier og normer, som eksisterer på asylcenter X. (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 116)

Eftersom billedet oprindelse er fra kommune X, kan de værdier billedet signalerer være translokale værdier, som eksisterer på tværs af kommunale organisationer i kommune X. Værdierne er således ikke eksklusive for aktørerne på asylcenter X, da de kan formodes at være værdier, som også er gældende hos andre kommunale aktører i kommune X. At disse tre værdier kan eksistere på tværs af de kommunale organisationer i kommune X, kan gøre samarbejdet på tværs af organisationerne lettere, idet tilgangen til børnene og familierne vil minde om hinanden på grund af de fælles værdier.

Billedet som artefakt

Billedet kan tolkes, som det Schein beskriver som artefakt på Asylcenter X, idet billedet for udefrakommende skaber et umiddelbart indtryk af, at organisationskulturen på asylcenter X indeholder værdier og handlinger som indebærer respekt, tillid og mening. Lederen tillægger billedet værdi, idet han fortæller, at billedet signalerer værdier, som aktørerne arbejder efter på asylcenter X. Artefakter, som det beskrevne billede, fungerer som symbol på organisationskulturens værdier og grundlæggende antagelser, når de tillægges værdi af aktørerne i organisationen, derved fungerer billedet som symbol for dele af organisationskulturen på asylcenter X (Vikkelsø & Kjær, 2016, s. 217-219). Billedet kan som artefakt ligeledes være en sekundær indlejningsmekanisme, der er med til at præge normer og værdier i kulturen. Billedet kan hertil bevidst være valgt af lederen eller kommune X, for at afspejle et ønske om, at de tre værdier bliver indlejret i organisationskulturen (Schein, 1994, s. 229-233).

De sekundære mekanismer fungerer, ifølge Schein, kun hvis det er i sammenspil med primære indlejningsmekanismer, hvorfor de sekundære mekanismer ofte bliver nævnt som forstærkningsmekanismer. Indlejningsmekanismer fungerer som kulturdannelsesprocesser, og afspejler lederens antagelser, ønsket adfærd og problemforståelse hos sine ansatte (Schein, 1994, s. 213-216). Det ovenstående

beskrevne billede kan fungere som forstærkningsmekanisme for lederens budskab om, at arbejdet og kontakten til asylansøgerne på asylcenter X skal rumme værdier som respekt, tillid og mening. Samtidig kan billedet fungerer som formel tilkendegivelse af asylcenter X's filosofi og motto, hvis formål er at minde om asylcenterets fundamentale værdier og antagelser, der ikke må glemmes af de ansatte. Hertil tilføjer Schein i sin teori om organisationskultur at formelle udsagn, som de begreber, der står skrevet på billedet, kun dækker over et lille, men bevidst valgt, offentligt udsnit af organisationskulturen (Schein, 1994, s. 234-235).

Primære og sekundære indlejnings- og forstærkningsmekanismer fungerer ifølge Schein således som redskaber for ledere til at implementere bestemte tilgange til arbejdet med familierne i de ansattes tankevirksomhed, følelser og adfærd (Schein, 1994, s. 213). På denne måde kan billedet være et bevidst forsøg på at få de værdier billedet afspejler, til at være de værdier de ansatte på asylcenter X arbejder og handler ud fra. Eftersom værdier er det, som er godt, ønskeligt, og noget som aktørerne stræber efter i en organisation (Schein, 1994, s. 26-28).

Eftersom koordinatoren giver udtryk for, at arbejdet tager udgangspunkt i bl.a. at udvise respekt for familierne, tyder det på, at nogle af værdierne, som billedet signalerer, er blevet indlejret i kulturen og dermed også i normer for handlinger. Hvortil det fremstår som norm for handling på asylcenter X, at der tages hensyn til familiernes kultur, når der skal vælges indsatser til at forbedre asylbarnets trivsel. På denne måde fremstår billedet som en artefakt, der har indflydelse for de valg og hensyn der træffes i de daglige handlinger på asylcenter X. Ofte har de daglige ritualer, aktiviteter og fortællinger dog større indflydelse på de daglige handlinger end visuelle artefakter som billedet, i det følgende vil der hertil først blive undersøgt en aktivitet, som alle tre informanter kom ind på. Hvorefter nogle af de fortællinger informanterne kom ind på i interviewet vil blive undersøgt.

[Det psykosociale teammøde som præmis for håndteringen af børnenes mistrivsel på asylcenter X](#)

En anden artefakt - en aktivitet, der fremstår tydeligt i alle tre interviews, er det psykosociale-teammøde. Alle tre informanter omtalte løbende mødet positivt og gav

udtryk for, hvor væsentligt mødet er for arbejdet med børnene. De psykosociale-teammøder er møder, hvor problemer med familiernes trivsel bl.a. er på dagsordenen, hvilket kommer til udtryk i følgende citat af koordinatoren: *“...Jeg styrer de møder der hedder psykosociale-teammøder, hvor vi drøfter familier (...), som har sociale problemer”*. I ovenstående citat fortæller koordinatoren om, at hun har ansvaret for de psykosociale-teammøder. Det psykosociale teammøde kommer i interviewene af informanterne til udtryk, som de rammer, hvori at bekymringer og håndteringen af børnenes sociale problemer bliver drøftet af de forskellige aktører på asylcenter X. Hertil udtaler koordinatoren i interviewet, at man på andre asylcentre har et møde som minder om det psykosociale-teammøde.

I modsætning til andre asylcentre, har asylcenter X fastlagt mødet, hvor beboernes sociale og psykiske problemer diskuteres. Mødets kaldenavn afviger ligeledes, ifølge Koordinatoren fra, hvad andre asylcentre har navngivet deres møder. På Asylcenter X er mødet navngivet “det psykosocialeteamøde”, hvor det på nogle af de andre centre kaldes “det tværfaglige møde”. Netværkeren giver hertil et indtryk af, at det psykosociale-teammøde vurderes som værende vigtigt ift. håndteringen af børnenes mistrivsel, hvilket hun udtrykker i følgende, hvor hun hertil pointerer sin rolle i forbindelse med mødet: *“Jo også fordi vi netop ved, at her er netop en bekymring, der bliver sat på psykosociale (det psykosociale-teammøde), så er det vigtigt, at vi har noget at melde tilbage på psykosociale”*. Netværkeren fortæller i ovenstående, hvordan det er hendes opgave i forbindelse med det psykosociale-teammøde at bidrage med informationer om bekymringer ift. barnets trivsel. ^[11] Hertil forklarer lederen i følgende citat, hvilken rolle han har i forbindelse med det psykosocialeteamøde: *“(...)jeg skal sikre, at det her fællesskab vi har omkring sundhedsplejersken, koordinatoren og mit personale det skal fungere, sådan at det er til beboernes ve og vel vi gør det(...)*”. Fællesskabet omkring det psykosociale-teammøde er vigtigt for lederen at få til at fungere, idet der bl.a. kan opstå ressourcspild på interne konfliktløsninger imellem de forskellige aktører, der ikke gavner familiernes ve og vel.

Aktørernes roller i forbindelse med det psykosociale-teammøde

Ud fra de tre ovenstående citater af koordinatoren, netværkeren og lederen, bliver det tydeligt, hvilke rolle de forskellige aktører har ift. det psykosociale-teammøde, samt hvilken rolle mødet spiller i arbejdet med børnenes trivsel. koordinatoren har ansvaret for mødet, og det er hende som koordinerer de forskellige informationer der er om barnet og dets familier for at finde frem til, hvad der forårsager mistrivsel, og hvorledes de kan hjælpe barnet. Koordinatoren giver udtryk for, at det er en norm for handling, at man først og fremmest forsøger at finde løsninger, som aktørerne på asylcenteret selv kan udføre. Dette kommer til udtryk i følgende citat, hvor der bliver spurgt ind til underretning ift. vold: ”...det kan være en sag, hvor vi tænker, at det kan netværkerne godt gøre eller lave en indstats her...” Citatet indikerer, at det er en norm for handling, at der ikke laves underretninger om et asylbarns mistrivsel, i tilfælde, hvor det vurderes på det psykosociale-teammøde, at de ansatte på asylcentret selv kan håndtere mistrivsel. Det fremstår således som en del af organisationskulturen, at formodninger om mistrivsel ikke nødvendigvis underrettes til kommunen med det samme.

Ift. det psykosociale-teammøde kommer det i interviewene ligeledes til udtryk, at det er netværkernes rolle at bidrage med informationer om børnenes og familiernes trivsel, idet det er dem, som i dagligdagen har kontakten til børnenes og deres familier, hertil er det lederens rolle at sikre, at fællesskabet omkring mødet fungerer således, at de forskellige aktører kan samarbejde om at sikre beboernes ”ve og vel”. koordinatorens ansvar for de psykosociale-teammøder betyder, at hun kan have indflydelse på, hvorledes værdien af psykosociale-teammøde bliver opfattet af de andre aktører, idet at hun, via sin dominerende position og sit udsyn til det sociale rum, kan have indflydelse på at få gennemtruffet sin opfattelse af mødets væsentlighed i feltets doxa. Ifølge Bourdieu påvirker en aktørs position dets status i feltet, og med status kommer magt og indflydelse til at bestemme, hvorledes mødet skal fortolkes, og hvilken mening der skal skabes om mødet. (Larsen, 2013, s. 99-104)

Informanternes fortællinger om det psykosociale-teammøde afspejler nogle normer og værdier omkring, at mødet er en væsentlig del af deres arbejde med børnenes

mistrivsel. Hertil giver alle informanterne udtryk for, at mødet er vigtigt for at sikre sig, at de ansatte på asylcenter X får delt og diskuteret problematikker, der vedrører børnene og deres familier for sammen at finde frem til den bedste løsning. Den måde det psykosociale-teammøde bliver italesat af informanterne indikerer, at der i kulturen på asylcenter X eksisterer værdier og normer for, at der opnås gode resultater i fællesskab. Denne antagelse kommer til udtryk i ovenstående citater, hvor lederen fortæller om vigtigheden i rollen som leder ift. at sikre fællesskabet omkring det psykosociale-teammøde, sådan at de ansatte bedst muligt kan hjælpe beboerne. Hvortil netværkeren ligeledes indikerer en forståelse for, at det er vigtigt at kunne bidrage til fællesskabet for at kunne støtte op om børnenes trivsel.

Det psykosociale-teammøde som arbejdsrutiner for børnenes mistrivsel

Det psykosociale-teammøde har udover det symbolske indhold, ligeledes et instrumentelt indhold, idet mødet er en arbejdsmæssig rutine, som på asylcenter X er tilbagevendende opgave hver 14. dag, hvilket koordinatoren fortæller i følgende citat: *“(...)Vi holder psykosociale møder hver fjortende dag, og det har vi altid gjort, og det bliver vi ved med at gøre(...)*”. I citatet udtrykker koordinatoren en form for tryghed og ønske om at fastholde det psykosociale-teammøde, idet hun nævner at “det bliver vi ved med at gøre”, og på denne måde fremstiller koordinatoren teammødet som indiskutabelt. Koordinatorens fremstiller således mødet som en forudsætning for arbejdet med børnenes trivsel på asylcenter X. Dette kan skyldes, at opgaveløsningerne i forbindelse med mødet gentagende gange har vist sig at fungere. Dette er en forudsætning, som det tyder på, at resten af organisationens medlemmer er enige i. netværkeren udtrykker hertil, i følgende citat, tryghed og positivitet omkring det psykosociale-teammøde: *“nej jeg synes faktisk det fungerer rigtig godt, sådan som det er bygget op lige nu, hvor vi kører på det psykosociale-møder, og hellere vende en familier en gang for meget(...)*”. Der synes således at være konsensus hos informanterne ift., at rutinen omkring det psykosociale-teammøde vurderes som værende vigtigt, i henhold til arbejdet med børnenes mistrivsel. Hvortil udtalelserne ligeledes kan tolkes som en selv-validering af arbejdet på psykosociale-teammøde, idet opbygningen af mødet netop bliver beskrevet som brugbart og godt. Samtidig fremstår det af ovenstående citat som en

norm, at aktørerne på asylcenteret *“heller vender en familie en gang for meget”*, hertil afslutter netværkeren ikke sætningen.

Det psykosociale-teammøde fungerer som en arbejdsrutine, der er med til at styre og udtrykke, hvilken adfærd der er ønsket i arbejdet med børnenes trivsel, ved at sætte nogle rammer for, hvordan arbejdet skal udføres. Hertil udtrykker lederen som tidligere nævnt et ønske om en adfærd, der søger mod at løsninger og valg i forbindelse med asylbarnet diskuteres i fællesskab, da dette jævnfør tidligere citat er bedst for beboernes *“ve og vel”*. Denne ønskede adfærd virker til at være indarbejdet i de ansattes handlinger, hvilket kommer til udtryk i følgende citat af netværkeren

“...jeg mindes ikke, at vi står og tager de store debatter om mistrivsel, vi er obs på, hvad vi ser og så er det vigtigt, at vi skriver det ind i systemet - det vi ser. Og så tager vi det netop med på psykosociale møder, og så får vi vendt der...”

Netværkerens adfærd bliver i ovenstående italesat som søgende mod, at diskussioner om børnenes mistrivsel eller bekymringer herom i højere grad foregår på det fastlagte psykosociale-teammøder, frem for i hverdagen med den nærmeste kollega.

Rutiner, som det psykosociale-teammøde kan, ifølge Schein, være medvirkende til at skabe tryghed i en organisation, samtidig med, at de mindsker flertydighed og usikkerhed omkring arbejdet (Schein, 1994, s. 231). Hertil kan det psykosociale-teammøde fungerer som en sekundær forstærkningsmekanisme, idet teammødet som organisatoriske system og procedure, kan være med til at forstærke opmærksomheden på, at lederen netop er interesseret i en adfærd præget af samarbejde, fællesskab og indbyrdes tillid (Schein, 1994, s. 231). De ovenstående citater af netværkeren og koordinatoren kan tolkes som et udtryk for, at lederens ønske om, at arbejdet i det psykosociale team er godt og vigtigt, er blevet indlejret i de ansatte. Både koordinatoren og netværkeren udtrykker en fælles opfattelse af teammødets succes, og samtidig giver et billede af at deres faktiske handlinger stræber mod at diskutere bekymringerne om mistrivsel i fællesskab på det psykosociale-teammøde. Ifølge Schein vil der efter dette, blive igangsat en kognitiv transformationsproces hos de ansatte, hvori opfattelsen transformeres til en fælles

værdi. Hvis teammødet fortsat opfattes som succes, vil værdierne som det psykosocial-teammøde signaler, yderligere transformeres til grundlæggende antagelser i kulturen (Schein, 1994, s. 27). Ovenstående citat med koordinatoren giver udtryk for, at værdierne er transformeret til grundlæggende antagelser, idet koordinatoren giver udtryk for, at måden de handler på ift. teammødet er indiskutabelt. (Schein, 1994, s. 29)

Ifølge Schein, kan en leder ligeledes underbygge den ønskede adfærd ved selv at være til stede når rutinerne udføres (Schein, 1994, s. 231). Lederen på asylcenter X, benytter sig på samme måde af denne metode - bevidst eller ubevidst til at underbygge ønsket adfærd hos sine ansatte, hvilket illustreres i følgende citat fra lederen: “ (...)Jeg sidder trods alt til psykosociale-teammøder også, for det første synes jeg, det er spændende og for det andet så ved jeg også, hvad der foregår på mit center(...)”. Lederen på asylcenter X deltager selv i de psykosociale-teammøder, hvilket er en handling, som kan forstærke værdien om, at gode ideer kan komme fra alle aktører på centeret, idet afstanden mellem de forskellige aktører i organisationen udviskes, når lederen er synlig, ved bl.a. at befinde sig “på gulvet” blandt sine ansatte. Ifølge Schein kan en leders uformelle adfærd således fungerer som primær indlejningsmekanisme og have stor betydning for indlejring af grundlæggende antagelser, samt værdier og normer hos de ansatte. (Schein, 1994, s. 225) Når grundlæggende antagelser indlejres i kulturen på asylcenter X, vil disse være med til at styre adfærden hos aktørerne på asylcenter X, idet de grundlæggende antagelser, ifølge Schein, er den ultimative kilde til handling (Schein, 1994, s. 24). Dvs., at en indlejring af værdier som “at tillid og fællesskab er godt” i de grundlæggende antagelse, kan betyde, at de ansatte i deres arbejde med børnene uden spekulationer søger mod at finde løsninger gennem tillid til de andres arbejde, fællesskab og samarbejde. Denne adfærd kan i arbejdet med asylbarnets mistrivsel være med til at skærpe et helhedssyn om barnets livsverden, idet at de forskelle mødedeltager, via deres forskellige uddannelser og arbejdsopgaver på asylcenteret besidder forskelligt positioneret udsyn og viden om barnet og dets livsverden.

Dette er et element koordinatoren udnytter, eftersom, hun har inkorporeret genogrammet som mødets fokus. Et genogram har paralleller til systemteoretiske modeller, og minder om et stamtræ, men mere detaljeret. Genogrammet bruges til at

identificere og forklare de problemer, der er i asylbarnets liv ved at fokusere på alle de mennesker og systemer i barnets miljø, som kan have indflydelse eller viden om barnets mistrivsel. På denne måde medinddrages hele familien, sundhedsplejerskerne, netværkerne og skolen for at fremme helhedssynet på barnets problematik. Ud fra interviewene bliver det klart, at de på asylcenter X forsøger at håndtere børnenes problematikker internt på teammøderne. Det kan være positivt, at de på centeret kan klare mange ting selv. Det kan dog på den anden side være problematisk, da aktørerne kan ende med at få følelsen af, at deres måde at håndtere tingene på er den eneste mulige. Så det kan godt være, at de håndterer asylbørnenes mistrivsel bedre end andre centre, men det betyder ikke, at det er den bedste løsning. Det kan således undre, at de på asylcenteret ikke søger mere hjælp hos eksterne konsulenter/eksperter, som med friske øjne kan se alternative løsninger og stille udforskende spørgsmål til selvfølgelighederne.

Fortællinger om Slushice- og popcorn maskinen, samt de værdier og normer de afspejler

En tredje artefakt som kom til udtryk i interviewene var asylcenterets slushice- og popcornmaskine. Disse kan umiddelbart af udefrakommende virke som uvæsentlige. Igennem interviewene med informanterne fra asylcenteret X, blev det dog tydeligt, at fortællinger om slushice- og popcornmaskinen signalerer nogle værdier og antagelser om, at opholdet på asylcentret skal være så behageligt som muligt for familierne. Både lederen og netværkeren kom ind på denne antagelse i interviewene, hvilket kommer til udtryk i nedenstående udvalgte citater: Netværkeren: "(...)Så tænker jeg, at vi engang imellem skal stoppe op og tænde for vores popcornmaskine og lave en gang slushice, og så sige: Ved I hvad, nu sætter vi os og slapper af(...)". Netværkeren fortæller i ovenstående om, hvorledes de på asylcenteret kan gøre brug af de to maskiner for at skabe en mere spontan og afslappet stemning blandt beboerne. På samme måde beskriver lederen i nedenstående citat, en spontan episode, hvor de ansatte på asylcenteret skabte glæde hos beboerne: " Så start vores slushicemaskine op og popcornmaskinen op, og det var bare verdens største succes(...) det er så skide hyggeligt(...)".

Både lederen og netværkeren fortæller i ovenstående om, hvorledes de to maskiner kan skabe glæde hos beboerne, og hvorledes det er vigtigt i deres arbejde med familierne at skabe glæde i hverdagen. Fortællingerne om de to maskiner fremstår i interviewet som succesfortællinger, hvor det lykkedes at skabe midlertidig trivsel blandt beboerne.

Fortællingerne om sluchice- og Popkornmaskinen fremstår umiddelbart som et symbol på at sjov, leg og spontanitet på asylcenter X, kan øge trivsel hos børnene og deres familier. Derved fungerer maskinerne som artefakt, der netop afspejle bestemte værdier hos aktørerne på asylcenter X. De fortolkede værdier, om at aktørerne på asylcenter X skal stræbe efter, at familierne får et godt liv, understøttes bl.a. af nedenstående citat fra lederen.

“ (...)Jeg tror, at nogle af de asylcentre, jeg har haft kendskab til, der er man kørt på den der med, at det bare er et opholdssted - det er bare der, man skal være. Det er i hvert fald ikke sådan, at den kommune vi er under ser på det. Det er et sted, hvor man skal give dem et godt liv, imens de er der.(...) Sådan at folk kan få en tålelig ventetid, og det er jo ventetiden det handler om(...)” .

Lederen giver i ovenstående citat tydeligt udtryk for, at der på asylcenter X og i kommune X, er en holdning til, at der skal stræbes efter at give asylansøgerne et godt liv og en mere tålelig ventetid. Samtidig giver han udtryk for, at der på andre asylcentre eksisterer en anden holdning, som man på asylcenter X tager afstand fra, idet han fortæller, at det *“ihvertfald ikke er sådan”* deres holdning er til arbejdet med familierne.

Ovenstående citat kan ligeledes være et udtryk for, hvorledes translokale sociale relationer - det som Dorothy Smith referere til som “ relation of ruling”, kan have indflydelse på de værdier og meninger, der dannes i organisationskulturen på asylcenter X. Lederen giver i ovenstående udtryk for, at der i kommune X er en diskursiv holdning til, at asylansøgerne skal have et godt liv, mens de opholder sig i Danmark, og derfor er det også en holdning på asylcenter X. Dette er således en holdning, der eksisterer på tværs af organisationer, og som er med til at koordinere aktørernes handlinger. Handlingerne på asylcenteret kommer til at blive målrettet et

forsøg på at give børnene et godt liv, hvilket netop kommer til udtryk i ovenstående citater af lederen og netværkeren.

Værdier og normer som NADA-behandlingen afspejler

Udover fortællingerne om de to ovennævnte maskiner som afspejler de værdier, som lederen udtrykker i ovenstående citat, kom lederen ligeledes ind på det, der kaldes NADA-behandling. NADA er en form for akupunktur, der kan hjælpe på stress og angst, som sundhedsplejersken på asylcenter X har fået en videreuddannelse i. De kan således give asylansøgerne og særligt børnene en behandling som gør dem mere afslappede, hvilket lederen beretter om i nedenstående citat.

“ (...)de (sygeplejerskerne) ville gerne prøve nogle alternativer, fordi vi sagtens kan give folk medicin, vi kan sagtens dope dem(...) men spørgsmålet er om, det er det rigtige, og det syntes vores sygeplejersker ikke, at det var (...) de personer der bedst kan bruge det her NADA, det er faktisk vores UNI børn (uledsaget mindreårige). De nyder det faktisk(...)”.

Lederen giver i ovenstående citat et indtryk af, at der på asylcenter X er en negativ holdning til medicinering som behandlingsform, idet han benytter sig af begrebet “dope”, som fremstår negativt og uetisk i citatet. Han henviser ligeledes til, hvordan sundhedsplejerskerne oplever det som forkert, og derfor ønskede alternative måder at behandle asylansøgerne, herunder børnene.

Samtidig kan der af ovenstående citat ligeledes udledes, at de ansatte på asylcentret har en vis grad af autoritet, idet at deres vurderinger bliver taget til efterretning af lederen. Dette giver et billede af, at der på asylcenter X, er en decentraliseret beslutningskompetence, da beslutningerne kan tages af de ansatte, som derigennem kan få handlefrihed. Dette bekræfter lederen ligeledes i interviewet, hvor han netop fortæller, at de ansatte skal have stor handlefrihed, fordi de er i en bedre position til at kunne vurdere, hvorledes der bør handles (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 63-65).

Fortællingerne om Sluchice- og popkornmaskinen samt NADA-behandlingen kan være et udtryk for, at der på asylcenter X er en norm for handling og fælles

forståelse om, at det er de mindre ting i hverdagen, som er med til at højne asylansøgnernes livskvalitet, og derfor handles der herefter. Hvilket ligeledes kommer til udtryk i følgende citat af lederen: “ (...)Og så mange gange er det spontane opgaver, der kommer, og arrangementer, så gør vi det, og det gør vi bare. Det er så skide hyggeligt.” . I ovenstående citat fortæller lederen således om, hvordan prioriteringen af spontane arrangementer netop skaber trivsel hos de ansatte og beboerne på asylcenter X. Budgettering og tildeling af ressourcer ligeledes er en primær indlejningsmekanisme, som ledere kan gøre brug af. På denne måde kan prioriteringen af at bruge ressourcer på en sluchice- og popkornmaskinen samt NADA behandlingen forstærke indlejringen af holdningen til, at aktørerne på asylcenter X i deres arbejde skal forsøge at gøre det til et mere behagelig ophold for familierne.

Opsamling på ovenstående identificerede kulturelementer

Der er således via ovenstående analyse af kultur-niveauerne på asylcenter X, skabt en dybere forståelse for, hvilke værdier og antagelser der er med til at konstruere en organisatorisk virkelighed for de ansattes arbejde med børnenes trivsel. De undersøgte ovenstående artefakter afslører således en organisationskultur på asylcenter X, der fungerer som præmis for håndteringen af børnenes mistrivsel, ved at styre aktørernes handlinger imod, at de først og fremmest i samarbejde på det psykosociale-teammøde når frem til løsninger ang. asylbarnets problem. Disse løsninger skal jævnfør ovenstående analyse indebære gensidig tillid, mening og respekt for særligt familiernes kultur. Arbejdet med børnenes mistrivsel, fremstår i de tre interview som centreret omkring det psykosociale-teammøde, som foregår hver anden uge. Heri deltager netværkerne, lederen, sundhedsplejersken samt koordinatoren, der styrer mødet. Ved mødet bliver bekymringer om et asylbarns trivsel taget op, hvor der forsøges at finde løsninger. Hertil fremstår det som en norm for handling, at løsninger søges at finde hos asylcenteret, således at kommunen og udlændingestyrelsen ikke behøver at blive inddraget. I hverdagen forsøges der ligeledes, at skabe trivsel hos børnene ved at skabe spontane, hyggelige og festlige momenter. Kulturen fungerer således som præmiskontrol på asylcenter X, ved at angive hvorledes der bør handles i bestemte situationer, dette kan være særligt væsentligt, idet der udover lovgivningen ikke forekommer interne nedskrevne regler

på asylcenter X for, hvorledes de ansatte skal handle i givne situationer. Derfor kan en stærk kultur på asylcenter X, være særligt vigtigt for håndteringen af asylbørns mistrivsel, fordi den på samme måde som nedskrevne regler bidrager til, at de ansatte lægge vægt på de ovennævnte kulturelementer i håndteringen. (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 117)

I forlængelse af analysen af artefakterne på asylcenter X, vil der i følgende blive undersøgt, hvilke problemforståelser der eksistere på asylcenter X ift. Arbejdet med børnenes trivsel, herunder hvilke område, hvor der eksistere en fælles problemforståelse samt områder, hvor der fremstår uenigheder.

De ansattes problemforståelse ift. ressourcer i arbejdet med børnenes trivsel

Som beskrevet i specialets indledning var det en antagelse, at de ansatte på asylcenter X havde en fælles problemforståelse af arbejdet med børnene om, at der generelt mangler ressourcer. De tre informanter giver udtryk for at have en fælles forståelse for, at der er redskaber til at håndtere asylbørns mistrivsel, men at der generelt mangler redskaber og indsatser på asylcenteret, der er rettet mod hele familiens trivsel. Interviewene giver således et billede af, at der eksisterer en fælles problemforståelse af arbejdet med børnene, hertil udtrykte netværkeren og lederen, at det er et generelt problem i arbejdet med børnene, at der ikke er indsatser, som er målrettet familiens trivsel som helhed. I nedenstående citat beskriver lederen denne enighed blandt hans ansatte om problemet i arbejdet med børnene.

“(...)Jeg vil sige, at jeg har samme mening som mine ansatte (om puljepengene), og tænker, at det jo ikke er vores børn, så det vil sige, at det vi laver med vores børn (asylbørnene) nu, det er ikke noget som familien kan få gavn af som familie”.

Lederen fortæller således om, hvordan han på samme måde som sine ansatte har en holdning til, at det er problematisk, at puljepengene ikke er rettet mod hele familien. De omtalte puljepenge er økonomiske midler, asylcenteret kan søge om til at financiere udflugter og oplevelser for børnene. Ovenstående kan samtidig tolkes som selv-validering af lederen og hans ansattes tanke- og holdningsmønstre ift. meningsdannelsen om, at der mangler ressourcer, der er målrettet hele familien, idet

han accepterer sine ansattes mening. Hertil fortæller netværkeren ligeledes om, at aktiviteterne og indsatserne fra pulje-pengene er mere målrettet familien som helhed, hvilket kommer til udtryk i nedenstående *citat*.

“(...)nu snakker vi om de puljemidler, hvilket jeg synes er fantastisk, jeg synes bare også, hvis man skal tænke hele familien som helhed (...), så kunne jeg godt tænke mig, der var fokus på hele familier, der kom afsted(...) jeg synes ikke, vi kan adskille børnene fra familien (...)jeg synes, det er skammeligt, at vi kan tage deres unger med en hel weekend...”

Netværkeren giver i ovenstående citater udtryk for at have en opfattelse af, at det er forkert/dårligt, at indsatserne ikke er rettet mod familierne, idet hun beskriver det som “skammeligt”, der i citat fremstår særligt negativt ladet. På næsten samme måde beskriver lederen i ovenstående en negativ opfattelse af indsatserne, idet han udtrykker at “*det jo ikke er deres børn*”, og familien som helhed ikke får gavn af indsatserne. Både lederen og netværkeren beretter således om en enighed og en fælles forståelse af, at problemet med håndteringen af børnenes mistrivsel ligger i, at der ikke er nok indsatser, som er målrettet hele familien. Det fremstår hertil i interviewene med informanterne som en diskurs på asylcenter X, at det er skammeligt, at indsatserne kun er målrettet børnene, idet at disse udsagn om indsatserne fremstår som kernen i samtalen om udfordringer i arbejdet med børnenes trivsel.

Fælles problemforståelse ift. familiernes Kultur og opdragelsesmønstre

Aktørernes indlejrede fælles/kollektiv handle- og tankemønstre i deres habitus, understøttes yderligere af følgende citater, hvor netværkeren og lederen udtrykker en fælles holdning til arbejdet med familierne. Netværkeren: “*jamen der er jo stadig grænser for, hvor meget vi må og skal blande os.*” Netværkeren beskriver i citatet en opfattelse af, at der i arbejdet med familierne er en grænse for, hvor meget de skal blande sig. På samme måde som netværkeren, beskriver lederen i nedenstående, at aktørerne på asylcenter X ikke er forældre til børnene, og at børnene først og fremmest er forældrenes ansvar.

Lederen: *“Vi er tredje person, vi er jo ikke de nære personer(...) det er forældrene og det er også det de skal dyrke”.*

Ovenstående citater udtrykker endnu en diskursiv enighed blandt aktørerne på asylcenter X - en enighed om at børnene er forældrenes ansvar. Alle tre informanter nævner derudover, at de er opmærksomme på, at familierne kommer fra en anden kultur. Denne opmærksomhed på familiernes kultur fremstår som en fælles problemforståelse, hvor bekymrende adfærd hos børnene henvises til familiernes kultur, som ifølge informanterne er præget af et andet opdragelsesmønster. Nedenstående citat af netværkeren illustrerer problemforståelsen ift. børnenes mistrivsel.

“De har sådan en grænsesøgende adfærd, og det ved jeg ikke om, det er noget med opdragelse eller kultur (...)men de har også bare en anden måde at være på og det gør også, at så nogle gange får vi besked om, at der er nogen der mistrives i skolen(...)”.

Netværkeren fortæller således i ovenstående om, hvorledes asylbørnenes adfærd adskiller sig fra andre børn, ved bl.a. at være grænsesøgende, hertil henviser hun til opdragelse eller kultur som eventuel årsag til problemet i adfærden, der kan forårsage mistrivsel.

Hertil henviser koordinatoren i nedenstående til, hvorledes man på asylcenter X er opmærksom på, hvordan familiernes kultur, herunder opdragelse har betydning for barnet og arbejdet med dets trivsel.

“(...)Jamen hvis man skulle underrette på alle formodninger, man ville have på børn, der blev slået, så skulle vi underrette på alle vores børn, fordi vi godt kan have en formodning, men vi ved det ikke, vi ved ikke, om de bliver slået, men vi tænker at det er normale opdragelsesmønstre (henviser til forældrenes oprindelseskultur), så det gør forældrene jo nok(...)”.

Ovenstående citat af koordinatoren minder om et af citaterne fra Dansk Flygtningehjælps undersøgelse, hvor en socialkoordinator på næsten samme måde beskriver, hvordan man kunne lave underretninger på alle asylbørn. Forskellen på de to citater er dog, at koordinatoren fra specialets interview, pointerer at årsagen til

man ikke underretter, er, at det ikke er nok med en formodning, idet man skal have mere konkrete beviser i form af blå mærke eller, at der er blevet observeret en episode, hvor barnet er blevet slået.

På samme måde fortæller lederen i nedenstående citat om, hvordan man på asylcenter X ikke bare lige underretter kommunen uden at vide lidt mere om barnet og sagen.

“ ...der bliver gjort rigtige mange observationer på det (om signaler på mistrivsel), så det er ikke sikkert, at de vil gøre det samme dag, hvor vi tænker - kunne det være en underretning. Vi skal jo heller ikke gøre en familie skade, det kunne jo være et barn med influenza...”

De tre informanternes udsagn tegner således et billede af, at der eksisterer en enighed blandt aktørerne på asylcenter X, ift. til børnenes problemer. Denne enighed kan tolkes som en norm, der koordinerer de ansattes handlinger på asylcenter X, dvs. at enigheden om børnenes problemer henvises til kultur og opdragelse, og påvirker det arbejde der udføres, idet der således fokuseres på at arbejde med forældrenes forståelse for opdragelse - f.eks. nultolerance for vold. Hertil fremstår det i interviewene som en norm for handling, at de ansatte til en vis grad ikke blander sig i børneopdragelse, idet det er asylforældrenes ansvar. Denne norm for handling på asylcenter X, kan hertil være med til at angive, hvornår det er korrekt, at man underretter kommunen, hvilket i ovenstående citater fremstår som, når der er konkrete beviser. Der tegnes således generelt et billede af, at der på asylcenter X fremhersker en fælles problemforståelse for arbejdet med børnenes trivsel, der er med til at påvirke normer for handlingen i arbejdet med børnene, idet de fælles forståelser fremmer et systematisk holdningsskabende arbejde, som generer “traditioner” for arbejdet med børnene og deres familier. (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 77)

Denne udvikling i organisationskulturen kan være problematisk. Ifølge loven har aktørerne skærpet underretningspligt, hvilket betyder at der skal underrettes ved formodninger om, at noget ikke er som det skal være (Wilmoes & Vestergård, 2013) Uanset om det er kultur eller opdragelse, bør der ifølge den skærpede underretningspligt, blive underrettet eller handlet på formodningerne. Det kan hertil

undre, at der hovedsageligt henvises til opdragelse og kultur, som årsag til den bekymrende adfærd, når der kan være andre faktorer, som også vigtige at fokusere på. Måske er forældrenes forældreevner forringet, som følge af at have mistet forankringen i den kultur, de hører hjemme i. Nogle færdigheder kan være kulturafhængige. Når forældrene flytter fra deres kultur, kan deres identitetsfølelse og forældreevner, som er knyttet til kulturen, således forringes. Disse forringes, fordi forældrene ikke længere kan bringe deres færdigheder i anvendelse på samme måde som de kunne tidligere. (Svendsen, 2013, s. 64-71) Volden eller børnenes adfærd behøver derfor nødvendigvis ikke at være forårsaget af forældrenes oprindelseskultur og deres oprindelige måde at være forældre på. Ifølge Stine Pedersen, bliver henvisninger til kulturen som problemet således, ofte en belejlig ramme, der dækker over det uforståelige og fremmed. (Pedersen, 2012, s. 490)

Udvikling af fælles problemforståelse i arbejdet med asylbørns mistrivsel

En fælles problemforståelse på asylcenter X kan være udviklet som følge af, at aktørerne gennem deres samarbejde på bl.a. det psykosociale-teammøde, har indlejret kollektiv forståelse og erfaringer i deres habitus, der har dispositionsret til at handle og tænke næsten det samme. Ovenstående kan citater således være et udtryk for, at der er skabt en kollektiv meningsdannelse blandt aktørerne på asylcenter X. Denne meningsdannelse er udover at være en kognitiv proces hos individet også en social proces, som ifølge Karl E. Weick, kan være genereret ud fra aktørernes udvælgelse og fortolkning af puljepengene og de aktiviteter puljepengene er tiltænkt. Ifølge Weick dannes meningen igennem syv elementer, heriblandt er der følgende: 1. Social proces - På asylcenter X, kan meningen været dannet igennem den sociale proces, som foregår på bl.a. det psykosociale-teammøde, hvor de forskellige aktører kan vende deres individuelle holdninger til arbejdet med børnene og tilpasse dem til hinanden. (Hammer & Høpner, 2014) 2. Identitet - aktørens fagprofessionelle identitet - den kulturelle kapital har ligeledes betydning for meningsdannelsen. (Hammer & Høpner, 2014) Eftersom alle tre informanter har socialfaglig uddannelsesbaggrund, kan de være tilbøjelige til at have samme holdning, idet at uddannelserne kan have indlejret lignende holdnings- og handlemønstre i deres habitus. Lederen og hans ansatte har således kollektivt skabt

en mening om puljepengenes formål - *“det er dårligt, at de ikke gavner familien som helhed”*.

Den kollektive mening, kan ifølge Weick, vedligeholdes gennem fælles sprog og dagligdagens sociale interaktion. På asylcenter X bliver den kollektive mening vedligeholdt ved, at aktørerne via organisationskulturen og feltets doxa bl.a. har dannet et fælles sprog, der binder dem sammen og adskiller dem fra omgivelserne. (Hammer & Høpner, 2014) Fællessproget på asylcenter X kom bl.a. til udtryk i interviewene ved, at alle tre informanter henviste til netværksmedarbejderne ved at kalde dem “netværkerne”, samt at der blev henvist til det psykosociale-teammøde ved at kalde det for “det psykosocial”. Samtidig blev der i alle tre interview ofte brugt ordet “vi” frem for “jeg”, hvilket vidner om, at organisationskulturen har skabt et stærkt fællesskab og tilhørsforhold på asylcenteret. (Hammer & Høpner, 2014) Et stærkt fællesskab og tilhørsforhold kan styrke loyaliteten og motivationen, som bl.a. kommer til udtryk via mindre fravær, hvilket lederen bemærker i interviewet, hvor han nævner, at der ikke rigtig er udskiftning i hans ansatte.

Normforskydning på asylcenter X i forhold til forståelsen af mistrivsel

Der var tidligere i dette speciale en forforståelse om, at der på asylcenter X på samme måde som de undersøgte asylcenter i Dansk Flygtningehjælps undersøgelse, var opstået en normforskydning, som forårsagede at et barns mistrivsel ikke altid blev identificeret. (Dansk Flygtningehjælp, 2018) Denne normforskydning blev ikke på samme måde identificeret på asylcenter X, hvor de ansatte i interviewene netop udtrykte en opmærksomhed på at sammenligne med normerne for handling i det danske samfund ift. håndteringen af asylbørns mistrivsel. Dette kommer bl.a. til udtryk i følgende citat af koordinatoren, der fortæller følgende: *“ ja altså det vil sige, at jeg sammenligner det meget med så at sige, hvad ville man gøre ude i det danske samfund(...)fordi selv ude i det ganske danske land ville jeg handle på samme måde med den her sag...”*. Koordinatoren fortæller om, hvordan hun netop, som Dansk Flygtningehjælp ligeledes anbefaler, sammenligner med hvad hun ville have gjort, hvis det var et dansk barn. Citatet kan være et udtryk for ønskede handlinger, og det behøver derfor nødvendigvis ikke være et udtryk for,

hvordan de på asylcenter X rent faktisk handler. Der er derved chance for, at realiteten er noget andet.

Udover ovenstående citater der former en ny antagelse om, at der ikke nødvendigvis eksisterer en normforskydning ift. forståelsen af et asylbarns mistrivsel, giver nedenstående citat af lederen ligeledes et billede af denne antagelse, idet han udtaler følgende:

“...Så den der usikre tilgang til sit liv samtidig med forældrene måske har det rigtig træls, så det har da en meget afsmittende virkning på de unge, og det mærker vi (...) Tristhed, indadvendt og måske tendens til at komme i de forkerte hænder”.

I ovenstående giver lederen på samme måde som Vitus og Dansk Flygtningehjælp en forståelse af, at børnenes mistrivsel skyldes den usikre tilgang til livet, der som tidligere nævnt kan forårsage manglende evne til egenomsorg, pga. manglende referencepunkter. Samtidig bekræfter lederen, i ovenstående, vores tidligere nævnte antagelser om, at forældrenes mistrivsel smitter af på børnene. I ovenstående citat giver lederen således et billede af at besidde en forståelse for asylbarnets mistrivsel, som stemmer overens med WHOS og psykiatrifondens definition, som ligeledes nævner tristhed, indadvendt og problemfyldte sociale relationer til andre, som signaler på mistrivsel. På samme måde som afdelingsledere giver Koordinatoren et billede af en forståelse for mistrivsel, som stemmer overens med de signaler og reaktioner som WHO og psykiatrifonden nævner. Dette kommer bl.a. til udtryk i følgende citat af Koordinatoren: *“han har også en adfærd, som er dybt, dybt uheldigt også i skolen, jamen han kan ikke begå sig i skolen, han vil styre det hele, han slår, og han hører ikke efter”.* I ovenstående fortæller Koordinatoren om en situation, hvor et barns mistrivsel på asylcenteret, hertil giver hun på samme måde som psykiatrifonden og WHO et billede af, at barnets mistrivsel manifesterer sig i adfærden, som kommer til udtryk ved, at han har svært ved at begå sig i sociale relationer i skolen.

Ovenstående citater af lederen og koordinatoren giver således et umiddelbart indtryk af, at der, modsat af førnævnte antagelser, ikke eksisterer en normforskydning på asylcenter X ift. forståelsen af mistrivsel og dets signaler, idet aktørerne på asylcenteret beretter om, at der eksisterer en opmærksomhed blandt aktørerne på

asylcenter X, der stemmer overens med de signaler som WHO og Psykiatrifonden nævner. På denne måde stemmer aktørens normalitetsforståelse af mistrivsel umiddelbart overens med den gængse norm.

På det forelæggende grundlag revurdere forforståelsen omkring normforskydningen, idet at der, ud fra de tre interview umiddelbart ingen signaler er på, at der er sket en normforskydning ift. forståelsen af mistrivsel. I så fald er normforskydningen blevet gentilpasset normen i det danske samfund efter udgivelsen af Dansk Flygtningehjælps rapport og forslag til forbedringer. Der tegnes dog et billede af, at der kan eksistere en normforskydning ift. håndteringen af asylbørnenes mistrivsel. Tidligere citater giver et indtryk af, at der på trods af intentioner om at håndtere asylbørns mistrivsel på samme måde som danske børn, er sket en normforskydning i håndteringen og identificeringen. Dette vurderes, idet der i arbejdet med dansk fødte børn, ikke kun vil blive henvist til kultur og opdragelse som forklaring på mistrivsel. Hertil kan det undres at der ikke kan være andre vigtige problematikker, der også bør fokuseres på? Mon der er nogle slutninger, som ikke bliver draget? Eller er præmisserne – grundantagelserne om, hvad der påvirker forældrevnerne unuanceret? Som faglig overlevelser har aktørene måske ændret deres virkelighed, sådan er den er til at leve med?

Uenigheder i arbejdet med asylbørns trivsel

I ovenstående afsnit blev det pointeret, at de ansatte på asylcenter X har en fælles problemforståelse ift. visse områder i arbejdet med familierne trivsel. Årsagen til, at det udtrykkes som værende ift. visse områder er, at der i dele af deres udtalelser i interviewene fremstår uenigheder. Dette er uenigheder ift. holdning omkring hvorvidt der er tilstrækkelige ressourcer og redskaber til rådighed i de ansattes arbejde med børns mistrivsel. lederen giver i interviewet udtryk for, at de på asylcenter X, har de ressourcer og redskaber, som der er behov for i deres arbejde. Samtidig udtrykte lederen, at de på asylcenteret *“faktisk godt kunne sluge ti medarbejdere mere”*. I denne forbindelse udtalte han følgende:

“JA det synes jeg faktisk, at der er (om at der er overensstemmelse mellem ressourcer og behov). Det er jeg slet ikke i tvivl om, at det er vores social

koordinatorens fortjeneste, fordi det handler om, hvor meget man får skrevet sig ind i den her ansøgning, og hvor meget man egentlig detaljeret kan gå ind og sige det her, det har det sigte og det mål osv.(...).”

Ud fra ovenstående citat kan det udledes, at lederens mener, at der er redskaber nok på grund af koordinatorens indsats. koordinatoren er dog af en anden holdning, idet hun udtrykker følgende:

“nej, nej når man går ind og kigger på børne- og familieområdet, så stemmer ressourcerne ikke overens med, hvad det er, man gerne vil, fordi vi er også faktisk kontraktligt forpligtet til at opspore de her familier og gøre et eller andet ved dem (...). “

Ovenstående udtalelser giver således et indtryk af, at der eksisterer en vis uenighed når det kommer til, hvorvidt der er tilstrækkelige ressourcer og redskaber i arbejdet med børnenes mistrivsel.

Denne uoverensstemmelse på asylcenter X kan skyldes, at lederen og koordinatoren gennem deres forskellige arbejdspositioner har indlejret en forståelse og erfaring i deres habitus, som afviger fra hinanden. Dette har disponeret dem til at tænke på forskellige måder, ift. ressourcer og redskaber i arbejdet med asylbørns trivsel og udvikling. Koordinatoren har en anden position til det sociale felt end lederen, idet hun sidder med sagerne omkring børns mistrivsel. Det er dermed hende, der møder de udfordringer og begrænsninger, der kan opstå i arbejdet. Derimod har lederen en position og udsyn til feltet, der medvirker til, at han ikke på samme måde som koordinatoren har indsigt i udfordringerne og begrænsningerne, som hans ansatte møder i arbejdet.

Lederens holdning afviger ligeledes fra undersøgelsen fra Dansk Flygtningehjælp, idet der i denne gives udtryk for, at der er mangel på ressourcer på asylcentre, og at der også er mangel på relevante handlemuligheder, som ligeledes er en af specialets antagelser som beskrevet i indledningen. Årsagen til at rapporten på næsten samme måde som koordinatoren, udtrykker et behov for flere ressourcer, kan være, at der i forbindelse med udarbejdelse af rapporten ikke er blevet

interviewet ledere, og afdelingsledere, der eventuelt kan besidde samme holdning som lederen på asylcenter X.

Vi har via de ovenstående afsnit således fået en dybere forståelse af organisationskulturen på asylcenter X, og hvorledes organisationskulturen fungerer som forudsætninger for arbejdet med asylbørn ved at have retningsgivende effekt for de ansatte ift. arbejdet med børnene. Således fungerer organisationskulturen på asylcenter X som lokal styringsrelation, for aktiviteterne og adfærden blandt aktørerne. Organisationskulturen på asylcenter X, fremstår via de tre interview som en stærk kultur, hvor asylcenterets mål, værdier og normer er blevet internaliseret i de ansatte. Internaliseringen af kulturen, vil således fremme, at de ansatte uden tøven vil handle på vegne af asylcenteret, på denne måde vil der opstå et mindre behov for, at asylcenteret som organisation styrer de ansatte via andre midler. (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 84) I det følgende vil der blive undersøgt, hvilke konsekvenser - negative såvel som positive, der er at finde, når der er en organisationskultur på asylcenter X, der indebærer fælles værdier, normer for handling og fælles forståelser for håndteringen af asylbørns mistrivsel.

Konsekvenser ved fælles værdier, normer og problemforståelser

Ved nærmere undersøgelse af interviewene blev det tydeligt, hvorledes organisationskulturen kan have en negativ indvirkning på arbejdet med børnenes mistrivsel, hvilket kommer til udtryk i følgende citat af lederen: “ *mange af os, vi kommer til at tænke i samme baner(...) så bliver det ikke så nuanceret*” . Ovenstående citat giver netop udtryk for, at lederen er bevidst om, at organisationskulturen er medvirkende til, at de ansatte på asylcenteret tænker i samme baner. Dette giver lederen i citat udtryk for at være negativt, fordi løsningsforslagene bliver unuancerede. Begrænsede nuancer kan ligeledes være konsekvens af en stærk kultur, og kan skyldes at aktørerne gennem internalisering af de samme værdier og normer opfatter virkeligheden på næsten samme måde. (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 134)

Årsagen til at de ansatte tænker i samme baner kan skyldes, at der på asylcenter X er et doxa - et sæt fælles praksislogikker, omkring håndteringen af børnene. Dette er

medvirkende til at danne en fælles forståelsesramme for aktørerne i feltet, sådan at de netop tænker i "*samme baner*", som lederen udtrykker det i ovenstående citat. Hertil kan aktørerne have internaliserede de samme kulturelementer i deres habitus, sådan at deres handlemåder og forståelser af asylbarnets problemstillinger minder om hinanden. Aktørernes ensartede tanker, kan samtidig være et signal om, at der er sket en standardisering af normerne, da standardisering af normer via udvikling af værdigrundlag og normative standarder, kan medføre en ensartethed i adfærden blandt de ansatte. Hertil er en af ulemperne, at der kan udvikles ensartede og selvgode kulturer på asylcenter X, hvilket lederen ligeledes giver udtryk for i førnævnte citater, hvor han fortæller, at arbejdet ikke bliver "*så nuanceret*", og at han har "*samme mening*" som sine ansatte. (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 77) På denne måde skabes der et billede af, at der i kulturen på asylcenter X er opstået noget, der minder lidt om gruppetænkning, hvor håndteringen på asylcenteret retfærdiggøres via kollektiv rationalisering. Hertil henviser alle tre informanter om, hvorledes udfordringerne i arbejdet med børnenes mistrivsel, ofte skyldes de eksterne aktører - kommune X eller udlændingestyrelsen.

Lederen giver i interviewet derudover udtryk for, at socialkoordinatorene i kommune X har fået indlejret værdier og normer fra socialrådgiveruddannelsen i deres habitus, sådan at denne er medvirkende til, at der er en ensartethed i håndteringen af mistrivsel på de forskellige asylcentre i organisationen. Dette kommer bl.a. til udtryk i nedenstående citat af lederen:

"(...)jeg tror simpelthen, det er fordi, at der er socialrådgivere ansat, og det er ikke ondt ment, det er bare den måde, de arbejder på lovgivningsmæssigt, arbejdsmæssigt og rytmemæssigt, hvad skal man sige koordineringsmæssigt(...)og det tror jeg simpelthen, det er fordi, man er socialrådgiver."

I ovenstående citat giver lederen udtryk for at være bevidst om, hvordan de forskellige ansatte socialrådgivere på asylcentre i Danmark, håndterer arbejdet med børnene på næsten samme måde, fordi de netop har samme grunduddannelse. I citatet giver lederen ligeledes udtryk for at have ansat koordinatoren, fordi hun qua sin socialrådgiveruddannelse, bl.a. kan begå sig i det lovgivningsmæssigefelt. En af årsagerne til at koordinatoren kan begå sig i andre felter, kan være at

socialrådgiveruddannelsen er medvirkende til, at koordinatoren har indlejret bestemte egenskaber i sin habitus. Dette gør at vedkommende har et sprog og viden om kulturen på andre felter (kommune X og udlændingestyrelsen), som netop er påkrævet for at kunne kommunikere med dem.

Ansvarsområder som udtryk for kultur

Følgende citat af lederen giver et indtryk af, hvordan viden og positioneret udsyn til felterne, er medvirkende til, at aktører har en bestemt status ift. udførelsen af bestemte arbejdsopgaver i feltet: *"(...)Der har vi næsten ikke noget handling i det som medarbejdere, for det har vi ikke forstand på (om koordinatoren og sundhedsplejerskens arbejde på asylcenter X)".* Lederen beskriver i ovenstående, hvordan bl.a. koordinatoren har den ønskede symbolske kapital i feltet, og derved har magten og indflydelsen til at bestemme, hvilke handlinger der skal til for at forbedre børnenes trivsel og udvikling. Samtidig kan ovenstående ligeledes være et udtryk for, at det er en del af organisationskulturen på asylcenter X, at de, som har den ønskede kapital på området, har ansvaret og indflydelse. Dvs., at dem som besidder den rette viden og ekspertise står for opgaverne. Der kræver denne viden, hvortil dem som ikke har "forstand" på området, ikke har så meget indflydelse. Det vil sige, at den symbolske kapital i feltet asylcenter X indeholder viden, erfaring og netværk - altså vægtes den kulturelle- og sociale kapital højt. Ovenstående giver ligeledes udtryk for, at arbejdsopgaverne på asylcenter X er opdelt imellem de ansatte på asylcenter X, hvilket nedenstående citat fra netværkeren på samme måde udtrykker:

"(...) jeg var for eksempel syg i går(...) så har vi nogle huller. Så vi skal så vidt muligt dække hinandens områder, men vi har også nogle specialområder(...) jeg har mit system, og det skal jeg så have kørt min kollega (en anden netværksmedarbejder) ind i."

Ovenstående citater giver således et indtryk af, at det er en norm for handling på asylcenter X, at de aktører som har den rette kapital og viden om et bestemt område, der er rettet mod børnene, er ligeledes de som varetager opgaverne. Hvilket nedenstående citat ligeledes giver et indtryk af. Heri beskriver netværkeren,

hvordan opgaven om et asylbarns mistrivsel videregives til koordinatoren:”(...)ligeså snart det hedder specialsteder kan jeg ikke gøre noget, så har jeg brug for socialkoordinatoren, og det er hende, der sætter gang i, hvis der er specialtilbud(...)”. Citatet kan således være et udtryk for, at den aktør som har den rette viden og kapitalform til at løse opgaven, har “magt” til at bestemme, hvad og hvordan opgaven med barnet skal løses. Der er i den forbindelse klare uformelle mundtlige retningslinjer for, hvilken aktør der varetager hvilke opgaver på asylcenter X. De to ovenstående citater fra netværkeren giver ligeledes et billede af, at asylcenter X, som tidligere skrevet, er opdelt i ansvarsområder, hvor hver ansat har sine arbejdsopgaver.

Opdelingen af ansvarsområder er en del af organisationsdesignet og fungerer, i følge Schein, som sekundær indlejningsmekanisme (Schein, 1994, s. 229) Ovenstående citater giver et billede af en lidt mere funktionsbaseret opdeling, idet arbejdsopgaver der ligner hinanden samles i en enhed - sådan at der som beskrevet i citaterne, sker en specialisering omkring arbejdsopgaverne (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 68) Opdelingen af ansvarsområderne kan signalere grundlæggende værdier og antagelser om, hvordan man i organisationen bedst muligt opnår effektivitet. På asylcenter X gøres dette ved, at de som har viden om et felt varetager de tilhørende opgaver (Schein, 1994, s. 230).

Indlejringen af antagelser i kulturen baseret på strukturen er, ifølge Schein, ikke særlig præcis, idet organisationsstrukturen kan tolkes forskelligt af de ansatte på asylcenteret. Det er dermed ikke sikkert, at ovenstående identificerede antagelse er indlejret i kulturen. (Schein, 1994, s. 230) Samtidig giver ovenstående citater et indtryk af, at arbejdsopgaverne på asylcenteret er “standardiseret efter resultater”, fordi beslutningskompetencerne ved standardisering efter resultater bliver decentreret til de ansatte. De ansatte finder selv ud af, hvordan opgaverne bedst løses, hvilket lederen giver udtryk for i interviewet ved at fortælle, at det er de ansattes, der beslutter, hvordan opgaverne udføres. Ved standardisering efter resultater fokuseres der således ikke på, hvordan opgaven udføres, idet der fokuseres på, hvilke resultater arbejdet skal føre til. Fordelene ved standardisering af resultater er, at initiativet og kreativitet fremmes. Hertil er en af ulemperne, at der kan

opstå målforskydning, hvis koordinering af arbejdet udelukkende er baseret på denne koordineringsmekanisme. (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 75)

Opsummering

I ovenstående analyse er der blevet undersøgt, hvilken kultur, herunder problemforståelser og normer for handling, der eksisterer blandt de ansatte på asylcenter X som forudsætning for håndteringen af børn i mistrivsel. Analysen fandt frem til, at der på asylcenter X eksisterer en organisationskultur, der fungerer som forudsætning for håndteringen ved at koordinere adfærden blandt aktørerne. Hvortil der er skabt en norm for handling i arbejdet med asylbørn, som er præget af en holdning til, at asylforældrene på samme måde som forældrene i det danske samfund, selv skal varetage opgaven som forældre. Denne præmis kan være problematisk, idet forældrene ikke nødvendigvis selv kan varetage opgaven f.eks. som følge af traumer eller ændret vilkår for at være opdrager.

Samtidig fremstår det som en norm for handling, at bekymringer om et asylbarns mistrivsel ikke diskuteres i det daglige arbejde, men tages op på det fastlagte psykosociale-teammøde.

De værdier og antagelser der fremstår som særligt væsentlig for organisationskulturen på asylcenter X, indebærer en forståelse af, at arbejdets fællesskab er nødvendigt for et godt arbejde. Dette arbejde skal rumme værdier som respekt, tillid og mening for både personalet, men også for familiernes og den kultur de kommer fra. Hertil fremstår der flere artefakter på asylcenter X, der giver et indtryk af at tydeliggøre, at asylcenter X er et sted, hvor familierne skal have det godt, hvor arbejdet ligeledes målrettes denne antagelse. Hertil blev der fundet frem til, at de ansatte på asylcenter X forsøger at opnå dette ved at skabe spontane og hyggelige hverdagsoplevelser, der skaber lidt glæde i familiernes hverdag.

6.2 Analyse af forpligtelser og handlemuligheder på asylcenter X

Følgende analyse vil forsøge at besvare forskningsspørgsmål 2, der lyder som følger: "Hvilke forpligtelser og handlemuligheder med fokus på børnenes trivsel eksisterer der på asylcenter X, og hvordan håndterer de krydsfeltet mellem forpligtelser og handlemuligheder?"

Formålet med denne analyse er at undersøge de strukturelle og retslige forpligtelser, som eksisterer på asylcenter X, og som er med til at rammesætte aktørernes adfærd og handlen. Forpligtelserne og handlemuligheder vil blive afdækket gennem udvalgte citater fra henholdsvis lederen og koordinatoren på asylcenter X, idet disse har positioneret udsyn til feltet, der gør, at de har viden om de strukturelle rammer og retslige rammer. Samtidig vil udvalgte citater fra netværksmedarbejderes blive inddraget, idet netværkeren vil kunne bidrage med viden og informationer om, hvordan krydsfeltet opleves af de ansatte på asylcenter X. De udvalgte citater vil blive analyseret ved hjælp af Lipskys Street-level bureaucracy teori, hvortil der vil blive anvendt begreber fra teori om organisationsstruktur, hvis formål er at belyse nogle af de formelle elementer i organisationen, som kan have betydning for aktørernes handlemuligheder i feltet. Når en organisation undersøges, kan det være væsentligt at undersøge den måde, hvorpå organisationen er struktureret. Samspelet og den gensidige påvirkning mellem struktur og kultur i en organisation er af stor betydning for organisationens udførelse ift. dens opgaver og formål.

Organisationsstrukturen kan på samme måde som kulturen, koordinere adfærden og aktiviteterne i en organisation, bliver adfærden på asylcenter X bl.a. koordineret efter normer, arbejdsopgaver og resultater (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 63-65). I tidligere analyse blev den del af organisationskulturen, som kommer til udtryk i interviewene med de tre informanter afdækket, hvortil følgende analyse ønsker feltets strukturer og rammebetingelser nærmere afdækket og identificeret. For at afdække rammebetingelserne på asylcenter X, vil følgende analyse fokusere på en undersøgelse af forpligtelserne og handlemulighederne på asylcenteret, idet forpligtelserne og handlemulighederne er en del af rammebetingelserne for aktørernes arbejde med børnene på asylcenter X.

For at identificere de formelle forpligtelser for de ansatte på asylcenter X vil den tidligere redegjorte lovgivning og hyrdebrev, bl.a. blive inddraget i følgende analyse, idet informanterne henviser til disse som translokale forpligtelser, der rammesætter deres arbejde. Som beskrevet i indledningen har det i forbindelse med udarbejdelsen af dette speciale været en forforståelse for, at et af de problemer, som eksisterer i forbindelse med børnenes livsverden, er, at der mangler handlemuligheder for de ansatte på de danske asylcentre til at forbedre børnenes

trivsel. Særligt er det en forforståelse, at der mangler redskaber til at håndtere mistrivsel, der er knyttet til ventetidsbelastninger, der som tidligere beskrevet kan forårsage, at børnene på grund af manglende fremtidsudsigter mister evnen til at passe på sig selv og deres væsen.

Asylcenter X organisatoriske struktur

Asylcenter X er en del af en divisions-opdelt organisation, idet asylcenter X er en afdeling ud af flere afdelinger. Lederen er således leder af afdelingen "asylcenter X", derfor har han titlen "afdelingsleder". Asylcenter X er ligeledes et underfelt i et større felt i kommune X og påvirkes derved også af de beslutninger, regler og rammer som eksisterer i kommune X.

Asylcenteret er opbygget efter en flad-organisk-opdelt-struktur. Den er flad, idet der ikke er langt mellem organisationens bund og top. Det vil sige, at der er kort afstand mellem leder og de ansatte på asylcenter X. Strukturen på asylcenter X er organisk, idet der er kommunikation mellem de forskellige organer, dvs., at netværkene kommunikerer med hinanden, med koordinatoren, sundhedsplejerskerne og med lederen. Dette kommer bl.a. til udtryk i interviewene, hvor informanterne fortæller om, hvorledes næsten alle led på asylcenter X kommunikerer med hinanden og deltager i det psykosociale-teammøde. Den organiske struktur fordrer koordinering efter gensidig tilpasning. Ved koordinering efter gensidig tilpasning, koordinerer de forskellige aktører, ifølge Mintzberg, deres adfærd gennem uformel kommunikation, hvilket bl.a. kommer til udtryk i følgende citat af lederen (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 73-79):

"Ja mundtligt leveret (om oplæring af nye medarbejdere)(...) 300 er godt nok mange mennesker, men det er ikke ret mange i forhold til det, vi kender til. Men det betyder også, at vi har færre personer til at løse opgaven, og det vil sige, at de skal kunne løse flere og flere opgaver af hinandens, som de gjorde før, hvor man var specialist på nogle områder. Det er klart, at vores medarbejdere er lidt forvirrede i dag".

I ovenstående fortæller lederen om, hvordan al oplæringen af nye medarbejdere foregår mundtligt, dvs. at oplæringen af arbejdsrutinerne foregår mundtligt via kommunikation og learning by doing, som lederen beretter om i interviewet.

Asylcenter X har få ansatte, hvilket ligeledes fordrer gensidig tilpasning som koordineringsmekanisme. Eftersom arbejdsopgaverne på asylcenter X kan indeholde lidt mere komplekse sager, hvor der arbejdes med asylbørn, som kan have både sociale og psykiske udfordringer, kan det være nødvendigt at benytte sig af andre koordineringsmekanismer. (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 79) Som tidligere skrevet benytter asylcenter X både standardisering efter norm, arbejdsopgaver og resultater. Selvom der tidligere er fundet frem til, at asylcenter X er mere funktionsopdelt, beskriver lederen i ovenstående citat, hvordan asylcenter X på grund af translokale forhold, begynder at gå mere over til at være mindre specialiseret og funktionsopdelt, idet de ansatte nu skal kunne varetage hinandens opgaver. Hertil fortæller netværkeren, hvordan hun på grund af arbejdspress, er nødt til at uddelegere opgaver til sine kollegaer: *“Jeg er begyndt at uddelegere opgaverne, også lidt fordi vi har en del familier og det er faktisk kæmpe stort at stå med alene”*.

Udover at asylcenter X er ved at blive mindre funktionsopdelt, beretter lederen i ovenstående citat ligeledes om, hvordan denne udvikling har været en forvirrende proces for de ansatte. Asylcenter X er en afdeling i en organisation, som ofte påvirkes af translokale forhold, i form af internationale forhold, politiske beslutninger, og retslige reguleringer. Disse kan bl.a. kan have betydning for antallet af beboere på centeret og derved også antal ansatte, hvilket er en af årsagerne, som lederen og netværkeren fortæller om, der er skyld i specialiseringen.

Politiske forhold fordrer fleksibilitet og forandringsparathed

I interviewene kom det til udtryk, hvorledes aktørerne på asylcenter X er bevidste om, at det daglige arbejde på asylcentret er påvirket af translokale forhold, som bl.a. politiske diskurser, hvori der ifølge lederen er ved at ske et skift i holdningen til asylcenterets og dets aktørers formål. Dette kommer bl.a. til udtryk i nedenstående citat af lederen *“ og vi kan godt mærke, at det politisk vender lige i øjeblikket, de siger noget andet, end det vi egentlig er sat i verden til. Men det er sådan det er, og det er de vilkår, vi lever under”*.

Lederen beskriver i ovenstående, hvorledes der er sket et skift i asylpolitikken, der ikke stemmer overens med, hvordan han tolker formålet med asylcentret. På denne måde kan der opstå et krydspres mellem på den ene side det formål, og de værdier som eksisterer blandt aktørerne på asylcenter X, og på den anden det skift der er sket i asylpolitikken, som forventer noget andet af dem og deres arbejde.

Samtidig giver ovenstående citat udtryk for, at lederen er bevidst om, at det er et vilkår på asylcenter X at skulle tilpasse sig nye krav og forventninger i omgivelserne. Evnen til at kunne tilpasse sig, forudsætter, at organisationen er i stand til at opfange og analysere forandringerne, for bl.a. at finde frem til, hvilke konsekvenser disse har for organisationen, og således tilpasse organisationens struktur, kultur samt mål og strategier til de nye forhold forandringerne medbringer (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 317).

Selvom lederen giver udtryk for at være uenige med den politiske ændring, giver han et indtryk af at være bevidst om behovet for, at organisationsstrukturen ændres. Denne ændring nævner lederen som nødvendig, idet de nu er færre ansatte til at håndtere arbejdet med asylansøgerne. Dette imødekommes ved bl.a. at gøre organisationsstrukturen mindre funktionsopdelt. Der tegner således et billede af, at lederen på trods af uenighed med de politiske ændringer formår at tilpasse asylcenter X organisationsstruktur, således at de nye translokale forhold kan imødekommes.

Vi har således fået udvidet den forståelse, vi fik gennem tidligere analyse af asylcenter X, hvor vi kort kom ind på organisationsstruktur og dets betydning for arbejdet med asylbørns trivsel, idet vi via nærmere analyse af organisationsstrukturen har fundet frem til, at ændringer i de translokale forhold har medvirket til et øget arbejdspress hos de ansatte, som derved skal kunne varetage flere af hinandens arbejdsopgaver. Vi er blevet mere interesseret i at undersøge, de ansattes forpligtelser og handlemuligheder i forbindelse med deres arbejdsopgaver, hvilket vil blive nærmere undersøgt i de nedenstående afsnit.

Underretningspligt som forpligtigelse

I interviewene med de tre informanter kom det til udtryk, at koordinatoren er den frontlinjemedarbejder på asylcenter X, der har flest forpligtigelser ift. børnenes mistrivsel, idet koordinatoren i interviewet fortæller om, at det er hende, som skal underrette kommunen og/eller udlændingestyrelsen om mistanke om mistrivsel hos et asylbarn. Koordinatoren beretter dog om i nedenstående citat, hvordan netværksmedarbejderne er hendes øjne og øre på asylcenter X: *“...de er mine øjne forstået på den måde, at jeg ikke ser noget derude i dagligdagen, så hvis de kommer og siger(...)og siger jeg synes sgu det her barn virker slapt...”*

Ovenstående citat er et eksempel på organisationsstrukturen, idet citatet illustrerer den gensidig afhængighed mellem de forskellige led i organisationen.

Koordinatoren befinder sig ikke fuldtid på Asylcenter X, og det er derfor netværkerne, der i deres daglige arbejde kan risikere at opleve tegn på mistrivsel, det er derfor dem, som har ansvaret for at tage kontakt til koordinatoren, hvilket kommer til udtryk i nedenstående citat af netværkeren: *“ så skrive det ind(notat) ja(...) og tage kontakt til socialkoordinatoren, hvis der er noget, jeg er bekymret omkring, jamen så sender jeg en mail til socialkoordinatoren om, at jeg oprigtigt er bekymret...”* Ovenstående citater af koordinatoren og netværkeren giver et indtryk af, at de er bevidste om den skærpede underretningspligt ift. et barns mistrivsel. Det kommer således til udtryk i interviewene, at aktørerne på asylcenter X er indforstået med deres forpligtigelser i forbindelse med underretning af børnenes mistrivsel. Disse forpligtigelser er translokale bestemmelser, der er med til at koordinere aktørernes handlen ift. børnene, idet loven foreskriver, hvordan de skal handle, hvis der opstår tegn på mistrivsel.

Underretningspligten er en juridisk- bestemmelse og ramme for organisationen som, jævnfør §153 i Serviceloven, omfatter alle offentlig ansatte, der under deres arbejde får kendskab til eller grund til at antage, at et barn under 18 år kan have behov for særlig støtte, enten som følge af bl.a. vordende forældres forhold, ulovligt skolefravær eller at barnet/den unge har været udsat for overgreb. (Serviceloven, §153) Underretningspligten bliver ligeledes tydeliggjort i det udsendte hyrdebrev fra Social- og Indenrigsministeriet, hvor der står følgende:

“I de tilfælde, hvor indkvarteringsoperatøren (asylcenteret) finder, at der er grundlag for at foretage en underretning på baggrund af bekymring for et barn, skal derved ske til den kommune, hvor centeret ligger. Udlændingestyrelsen skal samtidig hermed orienteres om underretningen ved at modtage en kopi af denne” (Thomsen, 2016, s. 5 kap. 7.2).

Asylcenterets skærpede underretningspligt, bliver tydeliggjort af hyrdebrevet, som ligeledes pointerer, hvem underretningen skal sendes til. Med den skærpede underretningspligt følger et ansvar for også at underrette på formodninger, dvs. at der også skal underrettes, hvis den ansatte kun har en fornemmelse af, at der er noget i asylbarnets liv, der ikke er, som det skal være - mistanken er således nok i sig selv til at underrette. (Wilmoes & Vestergård, 2013, s. 146-147) Hertil udtrykker alle tre informanter en anden forståelse for den skærpede underretningspligt på asylcenter X. De fortæller, at de ikke nødvendigvis med det samme underretter kun ud fra formodninger, da de mener det kan være til mere skade for familien, hvis det viser sig at være en sag, der kan løses ved bare at tage en snak med asylforældrene om f.eks. opdragelsesnormer i Danmark. Hvis dette er tilfældet kan det diskuteres, hvorvidt de overholder den skærpede underretningspligt på asylcenter X.

Hertil fortæller koordinatoren i nedenstående, hvordan sager ved mindre alvorlige formodninger undersøges nærmere:

“...så det kan godt ske, at det i første omgang er et eller andet med at sige, jamen vi er nødt til at komme tættere på familien og finde ud af, hvad fanden sker der egentligt, hvor slemt er det egentlig det her”

Hvortil lederen i følgende citat fortæller om, hvorledes kommunen underrettes med det samme i alvorlige sager: *“...hvis det er sådan en voldsom mistrivsel, så laver vi en underretning til kommunen med det samme...”*. Aktørerne på asylcenter X giver således et billede af, at forståelsen af den skærpede underretningspligt ikke er så sort/hvid, og at de enkelte formodninger vurderes af de enkelte aktører ift. graden af mistrivsel, inden kommunen underrettes, hvilket lederen udtrykker i følgende citat: *“...vi skal altid kigge nærmere efter, for vi skal jo heller ikke gøre en familie skade...”*. Lederen fortæller på samme måde som koordinatoren, at det er vigtigt at undersøge

sagen nærmere, idet man ved at underrette ud fra kun formodning, kan risikere at skade familien ved at inddrage kommunen.

Notatpligt som forpligtigelse

Udover underretningspligten kommer det i ovenstående citat af netværkeren ligeledes til udtryk, at aktørerne på asylcenter X også er omfattet af notatpligten - *“ja og så skriv det ind”*. På samme måde beretter koordinatoren om notatpligt i nedenstående citat:

“ Det jeg så plejer at sige til dem (netværksmedarbejderne) er, så skriv det lige i journalen, at det er det, I tænker, og at det er det I tænker at gøre, for hvis det ikke står i journalen, så har det dybest set aldrig fundet sted, nej. Det er jo der, hvor vi trods alt er kommunalt ansatte og har notatpligt og så videre og så videre, og så skal vi kunne argumentere for, det vi gør(...) det kan ikke nytte noget, jeg står med en sag, hvor man siger, at det her barn har brug for noget særligt, men så når man går ind og kigger i vores system i journalen, så står der ikke noget”

I ovenstående citat, udtrykker koordinatoren en forståelse for, at notatpligt er vigtig i arbejdet med børnene, for som koordinatoren opfatter det, så er det som om en handling aldrig er fundet sted, hvis ikke det er noteret i børnenes journaler. Samtidig giver citatet et billede af koordinatoren har mere autoritet end netværkerne, idet hun fortælle dem, hvad de skal gøre. Netværkeren giver hertil udtryk for en forståelse af, at det er vigtigt at skrive notat, hvilket hun fortæller om i følgende: *“...ser du faktisk det, du ser, så er det vigtigt, at du bare skriver det ind (i asylcenterets notatsystem) og så får vi samlet op på det.”* Notatpligten fungerer således som en translokal regulering af handlingerne på asylcenter X, hvis aktører anerkender væsentligheden i handlingen ift. udførelsen af arbejdet.

Notatpligt er således på samme måde som underretningspligt, en translokal styringsrelation, der er med til at rammesætte arbejdet på asylcenter X, idet de som juridiske bestemmelser er ydre omgivelser til organisationen, der er med til at regulere og kontrollere, hvordan der skal handles, når der opstår mistanke om mistrivsel. Lovgivningen kan således fungere som et kulturelt fænomen, som ved

brug af tvang får aktørerne på asylcenteret til at handle på bestemte måde i forbindelse med børnene (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 183-197). Notatpligten lyder, jævnfør § 13 i Offentlighedsloven, som følgende:

“I sager, hvor der vil blive truffet afgørelse af en myndighed mv, skal den pågældende myndighed mv, når denne er bekendt med oplysninger som kan have betydning for sagens afgørelse, snarest muligt gøre notat om indholdet af oplysningerne, og vurderingen” (Offentlighedsloven, s. §13)).

Aktørerne på asylcenteret har ikke myndighed til at træffe afgørelse, men idet de er kommunalansatte og samarbejder med myndighedsudøver, der netop har myndighed til at træffe afgørelse i sager, hvor et asylbarn mistrives, er aktørerne på asylcenteret således forpligtet til at notere alt ned, som kan have betydning for asylbarnets sag. På asylcenter X er det ligeledes blevet et ritual for koordinatoren at notere alt kontakt og kommunikation med kommunen og udlændingestyrelsen for at kunne dokumentere sagens gang, hvis der skulle opstå komplikationer eller misforståelser i ansvarsfordelingen og arbejdet med asylbarnets mistrivsel, hvilket kommer til udtryk i nedenstående citat af koordinatoren: *“...og jeg er altså af sådan natur, at jeg gemmer de mails, jeg sender og uploader dem på sagen. Så det kan simpelthen dokumenteres og sige at jeg har..”* Det er således blevet en norm for handling for koordinatoren at notere alt ned. Dette kan skyldes, at hun har indlejret tidligere erfaringer i sin habitus, omkring at det kan betale sig at gøre dette i tilfælde af, at der skulle komme tvivl om sagen. Dette ritual kan ligeledes være opstået som forsvarsmekanisme til det krydspres koordinatorens kan opleve som mellemmand mellem Udlændingestyrelsen og kommunen, der ifølge koordinatoren ikke altid er enige om, hvem der skal betale, hvilket i sidste ende går ud over barnet, som risikerer ikke at få igangsat den indsats, der er behov for.

Hyrdebrevets betydning for håndteringen af asylbørns mistrivsel

Udover notatpligt og underretningspligt, fortæller koordinatoren om, hvordan det før omtalte hyrdebrev, har været med til at rammesætte arbejdet med børnene, idet brevet tydeliggøre de forskellige aktørers forpligtelser på tværs af organisationens afdelinger. Før brevet fremstod de forskellige aktørers forpligtelser overfor

asylbarnet ikke nær så tydelige, som koordinatoren giver udtryk for i nedenstående citat: *“ ja det er blevet meget mere nemmere at sige (om hyrdebrevets udsendelse), ved du hvad kære kommune, det er sådan, at I har en forpligtigelse som gør, at I skal reagere på denne underretning...”*

Koordinatoren fortæller således om, hvordan hyrdebrevet har gjort det nemmere for det daglige arbejde, idet hun i kontakten med kommunen kan tydeliggøre kommunens ansvar, fordi der kan henvises til hyrdebrevet.

Hyrdebrevet kan have gjort arbejdet lettere for asylcenter X, idet den har skabt klarhed og strømlining af beslutningsprocessen i organisationen.

Kommunens forpligtigelse fremstår som følgende af hyrdebrevet: *“ Både indkvarteringsoperatøren og Udlændingestyrelsen kan bede kommunen om at foretage en faglig vurdering med henblik på afklaring af, hvilke foranstaltninger hjælp eller støtte der bør iværksættes.”* (hyrdebrevet s. 6 linje 2-5)

Ovenstående tydeliggør således, at asylcenteret, som indkvarteringsoperatør, kan bede kommunen om at udarbejde faglig vurdering af asylbarnet for at finde frem til de rette indsatser. Den faglige vurdering skal derefter forelægges udlændingestyrelsen, som på grund af sin forsørgelsesansvar skal godkende betalingen af de anbefalede indsatser. (Thomsen, 2016, s. 6) Koordinatoren beskriver i interviewet, hvordan aktørerne på asylcenteret ingen myndighed har til at handle efter Serviceloven, hvilket kommer til udtryk i følgende citat: *“...Vi har ingen myndighed, vel. Vi har ingen myndighed til at handle efter Servicelovens bestemmelser.”* På trods af at aktørerne på asylcenteret er kommunaltansatte har de ingen myndighed, som koordinatoren beskriver det i ovenstående citat. Det er dermed kommunens ansvar, herunder Børn og Unge-udvalget, jævnfør hyrdebrevet, at vurdere og træffe afgørelse om en social foranstaltning, støtte eller hjælp efter Servicelovens regler. (Thomsen, 2016, s. 5-6) Ovenstående giver ligeledes et billede af, at asylcenter X er en del af en større divisionsopdelt organisation, hvor kommunen herunder Børne-Familierafdelingen er en divisionerne.

I interviewet med koordinatoren kommer det til udtryk, at det er blevet en del af hendes arbejdsmæssige rutine i kontakten med kommunen at påminde dem om deres ansvar, hvilket kommer til udtryk i nedenstående citat af koordinatoren:

“...så skriver jeg stadig til dem, at i henhold til hyrdebrevet af den og den dato og dokumentnavn og alt det der, så er regler om det her, og procedurer om det her, sådan og sådan. Og det gør jeg bare for en sikkerheds skyld, fordi så er kommunen orienteret om det..”

Handlingen som koordinatoren fortæller om i ovenstående, kan være udtryk for, at koordinatorens habitus indeholder indlejrede erfaringer fra personens samarbejde med kommunen, om at det er påkrævet at være tydelig i sin argumentation, før kommunen tager ansvar. koordinatoren har, som hun giver udtryk for i interviewet ud fra sin sociale position til feltet, medtaget tidligere negative erfaringer med kommunen, der kan forklare, hvorfor hun stadig henviser til hyrdebrevet. På denne måde er koordinatorens tidligere erfaringer med kommunen indlejret i hendes habitus, der fungerer som social stedsans med indlejrede handle-mønstre.

Tilsynspligt

Efter hyrdebrevets udsendelse, er det ligeledes blevet gjort tydeligt, at asylbørn som er i asylfase 1 og 2 har lovligt ophold i udlændingelovens forstand, og derved har de også lovligt ophold i Servicelovens forstand. (Thomsen, 2016) Efter §2 stk 1 i lov om social service har enhver, der opholder sig lovligt i landet ret til hjælp jævnfør Serviceloven, det gælder således også, at kommunen har tilsynspligt jævnfør § 146 i Serviceloven, dvs., at kommunen, herunder asylcenteret, er forpligtet til at føre tilsyn med de forhold, hvorunder børn og unge lever. Af hyrdebrevet fremgår det, at tilsynspligten gælder alle asylbørn og unge, uanset om de har lovligt ophold eller ej, og derved gælder tilsynspligten således alle børn og unge, som opholder sig på asylcenteret. (Thomsen, 2016) Denne forpligtigelse giver koordinatoren i følgende citat ligeledes udtryk for at være bevidst om:

“...man går ind og kigger på børne- og familieområdet, så stemmer ressourcerne ikke overens med, hvad det er man gerne vil, fordi vi også faktisk kontraktligt forpligtet til at opspore de her familier og gøre et eller andet ved dem, men men men vi kan kun, vi kan ikke på den måde gå ind og helbrede, vi kan kun understøtte og så sige, at det kan vi så gøre i noget tid ikke også”.

koordinatoren på asylcenter X, fortæller således om, hvordan de er lovgivningsmæssigt forpligtet til at opspore familier, hvori asylbørns udvikling er truet eller mistrives. Hun påpeger samtidig i citat, at ressourcerne ikke stemmer overens med, hvad de gerne vil kunne gøre for at hjælpe familierne. Der kan således opstå tvetydighed i deres arbejde med familierne, i det de har forpligtigelse til at sikre børnenes trivsel, men samtidig har begrænsede handlemuligheder, idet de ingen myndighed har til selv at bevillige indsatser. På samme måde kan der opstå et krydspres mellem koordinatorens ønske om at sikre den bedst mulige behandling af familierne, og de ressourcer der er tilgængelige. Ifølge Lipsky kan frontlinjemedarbejdere, der oplever et sådan krydspres, udvikle afværgemekanismen “simplificering”, hvor børnene problematikker bliver simplificerede, sådan at de passer til de redskaber og ressourcer, der er til rådighed på asylcenter X. (Lipsky, 1980) Et eksempel på dette kommer i interviewene bl.a. til udtryk ved at ventetidsbelastningerne hos børnene, som i følge Vistus kan være svære at håndtere på asylcentre, bliver simplificerede således, at de håndteres ved at se på andre problemer, som kan løses via redskaber, der er til rådighed, hvilket bl.a. kommer til udtryk i følgende citat.

“ så kan det godt være, at de er ventetidsbelastede, og at man bør kunne stille op, og så videre og så videre, men der vil løsningen igen være at sige, jamen hvis nu far (...) faren som er psykisk syg eller ustabil (...) så kan vi gå ind og gøre nogle kompenserende ting...”

Koordinatoren giver i ovenstående et billede af, hvorledes ventetidsbelastningerne fremkommer hos børnene, og at der er en bevidsthed om, at det er svært at håndtere ventetidsbelastninger ved at udtrykke - “ og at man bør kunne stille op”. Samtidig giver hun via ovenstående to udsagn et indtryk af, at der i stedet søges andre løsninger, hvor der forsøges at kompensere og understøtte andre problematikker i barnets livsverden, som psykisk syge forældre. På asylcenter X foregår compensation, ved f.eks. at sende småbørnene i alm. fuldtids vuggestue - hvor asyforældrene normalt selv passer børnene op til børnehavealderen.

Selvom at aktørerne på asylcenter X er kontraktlige forpligtiget, til at føre tilsyn og opspore de familier, hvor børnene mistrives, kan dette i praksis være vanskeligt.

Denne vanskelighed fortæller netværkeren bl.a. om i interviewet, hvor hun beretter om, hvordan den begrænsede kontakt til børnene vanskeliggør tilsynspligten. Eftersom netværkene har en begrænset kontakt til børnene, får de, som netværkeren beskriver det i nedenstående, ikke den føling med børnene.

“ det syntes jeg som sagt, den begrænsede kontakt gør også, at jeg ikke får den helt store føling med børnene, og derfor er det også vigtigt, at jeg tager med på nogle af de ture (weekendturene) ...“

Dette citat af netværkeren giver således et billede af, at det kan være vanskeligt for netværkerne på asylcenter X at føre tilsyn med familierne, idet de i deres daglige arbejde ikke er særlig meget i kontakt med børnene, hvilket hun i interviewet bl.a. giver udtryk for at det skyldes manglende medarbejdere ift. mængden af arbejdsopgaver på asylcenter X. På denne måde kan netværksmedarbejderne opleve et krydspres mellem forventningen om at skulle sikre bedst mulig behandling og så fordeling af ressourcer - som i dette tilfælde er de ansattes tid.

Som beskrevet i specialet indledning var det en forforståelse af, at langt de fleste underretninger om et asylbarns mistrivsel skete i folkeskolen, hvor det var lettere at sammenligne asylbarnets trivsel med de danske børn. Dette fænomen blev af Dansk Flygtningehjælp begrundet med, at der var sket en normforskydning blandt de ansatte, som dermed ikke oplevede mistrivsel. Ved en nærmere analyse af fænomenet, revurderes denne forforståelse, idet det via ovenstående er blevet tydeliggjort, at årsagen til at underretningerne finder sted i folkeskolen, ligeledes kan skyldes, at aktørerne på asylcenteret ikke har megen kontakt med børnene, og har dermed ikke på samme måde som folkeskolelærerne muligheden for at opdage signaler på mistrivsel.

Via ovenstående har vi således udvidet vores forståelseshorisont ift. det lovgivningsmæssige krydsfelt, børnene befinder sig i, og hvorledes dette har skabt et krydspres for de ansatte på asylcenter X. I nedenstående vil vi derfor nærmere undersøge, hvordan aktørenene på asylcenter X opfatter dette krydsfelt, hvor børnene på engang er “børn i Danmark og samtidig opholder sig ulovligt i landet”. (DanskFlygtningehjælp, 2018)

Uenighed med udlændingelovens bestemmelser

De børn som er i asylfase 3, opholder sig ikke længere lovligt i landet, og er derved ikke på samme måde, som børn i asylfase 1 og 2, omfattet af Servicelovens bestemmelser, men de er i stedet omfattet af Servicelovens principper. Dvs., at hvis der er en åbenbar risiko for at et asylbarns sundhed og udvikling er i fare på grund af omsorgssvigt eller overgreb, kan der iværksættes sociale foranstaltninger og hjælp jævnfør Serviceloven. (Thomsen, 2016) At der først bliver iværksat foranstaltninger ved "åbenbar risiko" for børn i asylfase 3, kommer ligeledes til udtryk i interviewet med koordinatoren, der fortæller følgende: *" Hvis børnene er i fase 3, så kan man reagere analogisk i forhold til Serviceloven(...) der er det mere nødretlige bestemmelser, der skal det være lidt alvorligere, før vi kan få kommunen til at gå ind."* Hertil udtrykker koordinatoren en afstandstagen til det, at asylbørn i fase 3 ikke behandles på samme måde som de i asylfase 1 og 2, hvilket kommer til udtryk i følgende *" ...altså jeg tænker lidt børn er børn, og jeg er egentlig lidt ligeglad med, hvilken fase de er i. Børn er børn og de skal ikke slås. Sådan er det..."* koordinatoren giver således udtryk for ikke helt at kunne stå indenfor dele af hyrdebrevets bestemmelser, hvor børnene bliver forskelsbehandlet. Hun kan dermed risikere at opleve et krydspres mellem bureaukratisering og professionelle krav, hvor koordinatorens advokatperspektiv for asylbarnet er i ubalance med de regler og krav, der eksisterer på området. Ifølge Lipsky kan koordinatoren derved risikere at generere afværgelsesmekanismer i et forsøg på at mestre presset imellem en fagprofessionel holdning om, at alle børn bør behandles ens, og de retslige rammer i form af hyrdebrevet, som udtrykker det modsatte. (Lipsky, 1980)

Skøn og beslutningskompetance

Med hyrdebrevets tydeliggørelse af de forskellige aktører, herunder Udlændingestyrelsen, kommunen og asylcenteret, forpligtelser i arbejdet med asylbarnet trivsel og udvikling, udtrykker koordinatoren her en oplevelse af, at hyrdebrevet til tider vanskeliggør hendes arbejde med børnene. Selvom koordinatoren i interviewet også fortæller om, hvordan deres samarbejde med kommunen er blevet lettere som følge af hyrdebrevets tydeliggørelse af kommunens

ansvar, fortæller hun ligeledes om, hvordan hendes handlemuligheder og faglige skøn til dels er blevet indskrænket. Hvilket kommer til udtryk i følgende citat af koordinatoren:

"... før hyrdebrevet kom, der kunne jeg sagtens sende til Udlændingestyrelsen og bed om at få bevilliget noget bare på min vurdering(...) på den del har den noget dårligt med sig (om hyrdebrevet), fordi jeg altid skal huske at have kommunen med ind over, og det er nogle gange en forlængende proces..."

Som koordinatoren beskriver det i ovenstående, har hun mistet retten ud fra eget skøn at få bevilliget indsatser. En indskrænkelse af det skønsmæssige råderum, kan betyde en svækkelse af initiativet hos koordinatoren, hvilket ifølge Lipsky kan være medvirkende til, at koordinatoren oplever fremmedgørelse i arbejdet med børnene (Dahlberg-larsen & Kristiansen, 2014, s. 226) (Lipsky, 1980). Derudover fortæller koordinatoren i ovenstående om, hvordan processen med at få bevilliget indsatser og foranstaltninger er blevet forlænget, hvilket i sidste ende går ud over asylbørne, der, som koordinatoren fortæller det i interviewet, kan risikere ikke at få bevilliget indsatserne, fordi de retsbestemte tidsfrister er udløbet. På den måde kan koordinatoren igen opleve et krydspres i arbejdet med børnene mellem bureaukratisering og professionelle krav. Dette krydspres kan have været medvirkende til, at koordinatoren har indarbejdet de tidligere nævnte handlemønstre, hvor hun udover den retspligtige notatpligt, dokumenterer al kommunikation, for at sikre sig, at kommunen kender deres ansvar.

Lokale forpligtelser og mål

Udover de ovenstående interorganisatoriske juridiske forpligtelser, kom det i interviewene ligeledes til udtryk, at der på asylcenter X eksisterer lokale forpligtelser, som kommer til udtryk i nedenstående citat af lederen:

"... Det er i hvert fald ikke sådan, at den kommune vi er under, ser på det. Det er et sted, hvor man skal give dem et godt liv, mens de er der.."

Lederen fortæller i ovenstående citat om, hvordan man i kommune X og på asylcenter X, har et ansvar for at få asylansøgerne, herunder familierne til at få et så godt liv som muligt, mens de opholder sig på asylcenteret, en holdning han giver

udtryk for, adskiller sig fra andre asylcentre i Danmark. Citatet kan således være et udtryk for, at aktørerne i kommune X føler sig forpligtet til at sørge for, at bl.a. familierne har det godt under deres ophold. Samtidig kan citatet være et udtryk for et af asylcenter X's mål, som angiver en retning, som de ansatte skal arbejde hen mod. (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 33) Målet om at der skal arbejdes med at give asylansøgerne et godt liv, mens de er her, er et mål som umiddelbart kommer til udtryk i citatet, som et formelt mål, fordi lederen udtrykker målet som værende vedtaget i organisationens beslutningsorgan, eftersom han henviser til kommunen som værende den, der har vedtaget målet.

I interviewet med lederen og netværksmedarbejderne, kom det dog til udtryk at asylcenteret er afhængige af politiske organer, hertil puljepenge for at kunne opfylde forpligtelsen samt målet. Derved er de lokale forpligtigelser afhængige af translokale forhold. Samtidig med at de translokale forhold er med til at styre og koordinere handlingerne på asylcenter X, idet der i forbindelse med puljepengene, er dikteret, hvilke aktiviteter de kan bruge pengene på, og til hvem aktiviteterne er målrettet. Hertil fandt tidligere analyse frem til, at der hersker en fælles problemforståelse på asylcenter X, om at det er ikke er nok indsatser rettet mod hele familiens trivsel, idet puljepengene kun er målrettet børnenes trivsel. Hertil udtrykker lederen følgende:

“Men har så ikke valgt andet, og nu tror jeg, puljen kører videre, fordi den er kørt videre så længe, så man tænker, at man ikke vil have den politisk berørt, fordi hvis man gik op og spurgte, om man måtte lave den om til en familiepulje, så fik man nej, det må du ikke, for de skal ikke have det godt, eller hvad man nu kan finde på at sige i forhold til det her, der er omkring asylansøgere.”

Citatet udtrykker en frygt for, at hvis der kommer en politisk opmærksomhed på puljen, vil de risikere at miste den eller, at den vil blive reduceret. Der kan således på asylcenter X være opstået et krydspres mellem på den ene side, at ville give den bedst mulige behandling til familierne og på den anden side at skulle varetage organisationens interesse omkring ressourcefordeling, idet de ansatte gerne vil have, at familierne har det godt, men at der ingen indsatser er til familierne. Samtidig generer denne problematik et krydspres mellem kravet om bureaukrati og de

ansattes professionelle krav, hvilket kommer tydeligt til udtryk i interviewet med netværkeren, der beskriver de manglende indsatser som *“skammeligt”*.

Udover ovenstående tilfælde om krydspreset som følge af manglende ressourcer, blev der i interviewet med netværkeren ligeledes gjort opmærksom på manglende ressourcer i form af tolke, som følgende citat af netværkeren giver et billede af: *“Ja vi har hurtige nogle børn, som er små voksne i det her, og vi skal passe på, fordi børnene er hurtige til sprog, så de kommer ofte til at agere tolke for forældrene...”*. Netværkeren fortæller i ovenstående om, hvordan hun er bevidst om, at det ikke er godt, at børnene agerer tolke, idet de ender som små voksne, men alligevel fortæller hun om i interviewet, at det ofte ender sådan. På den måde kan netværkeren igen ende i et krydspres mellem ressourcefordelingen og professionelle krav som pædagog, hvor netværkeren ikke lever op til de professionelle krav og idealer, da det er nødvendigt at benytte sig af børnene som tolk for at kunne kommunikere med forældrene og derved udføre arbejdet. Interviewene med informanterne giver således et indtryk af, at der ikke er sammenhæng mellem mål og midler, hvilket ifølge Jacobsen og Thorsvik, er typisk for organisationer der leverer tjenesteydelser, som asylcenter X, hvor mål som det ovenstående beskrevne ofte er udformet uklare. (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 37-39) Hvordan skal man opnå, at asylansøgerne får et godt liv? Og hvad er et godt liv? som afdelingslederne selv sætter spørgsmålstejn ved i følgende uddrag: *“...og definitionerne af det gode liv, hvad er det? Det er eget værelse og bad osv. men det kan vi ikke honorere...”*

Når målene er udformet uklare, som lederen giver udtryk for i ovenstående, kan det således være svært at opnå målet. Årsagen til målet ikke er tydeligt formuleret, kan ligeledes være, at målet i højere grad fungerer som et symbolsk mål, hvis formål er at formidle et godt billede af organisationen, og målet afspejler således ikke nødvendigvis, hvad der rent faktisk foregår på asylcenter X. (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 38)

Ventetid

Som skrevet tidligere fandt Kathrine Vitus undersøgelse frem til, at de problematikker, der i høj grad præger børnenes mistrivsel, er problematikker knyttet

til ventetidsbelastninger. Det var således en forventning om, at ventetidsbelastninger ligeledes var en problematik, som frontlinjemedarbejderne på asylcenter X var meget optagede af. I interviewene med de tre informanter var det dog ikke ventetidsbelastninger, der var mest i fokus. Som det blev påpeget i tidligere analyse, var det hovedsageligt problematikker knyttet til kultur og opdragelse, som de tre informanter var opmærksomme på. Årsagen hertil kan være, at de ansatte har udviklet afværgemekanismer, som følge af de er i et krydspres mellem at ville sikre børnenes trivsel, og samtidig ikke kunne gøre noget ved deres ventetid, som ifølge Vitus, forårsager mistrivsel. (Vitus, 2010) Dette krydspres kan, ifølge Lipsky, derved generere afværgemekanismer hos de ansatte, som via creming, udvælger at arbejde med de problemer der kan løses. Eftersom at det kan være svært at stille noget op med ventetiden, arbejdes der på asylcenter X, således med andre problematikker som for eksempel opdragelsesmønstre og kultur. (Lipsky, 1980) På samme måde giver konklusionerne i Dansk Flygtningehjælps undersøgelse udtryk for, at ventetidsbelastninger netop er en problematik, som der ikke arbejdes videre med, idet der vurderes ikke at være nogle relevante handlemuligheder. (DanskFlygtningehjælp, 2018, s. 20) I nedenstående citat giver koordinatoren et indtryk af, at det er svært at stille noget op ved ventetidsbelastninger:

“Jamen udgangspunktet det er under alle omstændigheder børn (i forhold til om der er nok redskaber), så kan det godt ske, at de er ventetidsbelastet, og at man bør kunne stille noget op, og så videre og så videre” .

Ovenstående citat giver et indtryk af, at koordinatoren godt er bevidst om, at børnene kan være ventetidsbelastet, men på samme tid udtrykker hun en frustration over, at det ikke er så lige til at håndtere. Dansk Flygtningehjælp konkluder ligeledes, at der på grund af manglende handlemuligheder for ventetidsbelastede børn og unge, er risiko for at kommunen ikke blev underrettet om mistrivlsen, og at der således slet ikke bliver arbejdet med barnets trivsel. Denne antagelse bliver ikke understøttet af informanternes udsagn, der beskriver, hvordan de på andre måder forsøger at arbejde med at forbedre børnenes vilkår, ved bl.a. at tage dem med på udflugter, og skabe små hyggelige øjeblikke i hverdagen. Lederen beretter i nedenstående citat om, hvordan de forsøger at gøre ventetiden mere tålelig på asylcenter X:

“ Ja, det kan vi ikke honorere (om hvad der skal til for at få et godt liv), men så kan vi gøre nogle andre ting, som vi kan sætte i værk, sådan at folk kan få en tålelig ventetid, og det er jo ventetiden, det handler om, og det er ikke, fordi vi skal holde fest hver anden uge vel...”

Lederen giver således et indtryk af at være bevidst om, at der er nogle ting, som de ikke har muligheden for at forbedre, men at de i stedet forsøger at skabe lidt glæde i hverdagen, ved fra tid til anden at holde fest.

Via ovenstående analyse revurderes og udvides den forforståelse, som vi havde forinden specialets udvikling. Dette var en forforståelse om at, der på asylcenter X var manglende ressourcer og redskaber til at håndtere børnenes mistrivsel, som derved ikke blev afhjulpet. Ud fra ovenstående bekræftes dette til dels, da de ansatte i ovenstående to afsnit påpeger manglende ressourcer og redskaber i arbejdet med børnene og familien som helhed. Det betyder dog ikke, at børnenes mistrivsel ikke håndteres, idet aktørerne på asylcenter X i interviewene forklarer, hvordan de med de midler, de har til rådighed, bl.a. forsøger at gøre ventetiden mere tålelig for familierne.

Opsummering

I ovenstående analyse er der blevet undersøgt, hvilke forpligtelser og handlemuligheder med fokus på børnenes trivsel der eksisterer på asylcenter X, og hvordan håndterer de krydsfeltet mellem forpligtelser og handlemuligheder. I den forbindelse fandt analysen frem til, at asylcenter X og dets ansatte er underlagt juridiske og organisatoriske rammer, der er med til at styre, koordinere og rammesætte deres arbejde. Hertil er der en klar bevidsthed blandt de ansatte om, hvilke juridiske forpligtelser de hver især er underlagt på asylcenter X - det er forpligtelser som skærpet underretningspligt, notatpligt og tilsynspligt. Udover de interorganisatoriske forpligtelser, er der på asylcenter X og i kommune X lokale forpligtelser og mål, der italesættes af lederen som et ønske om at give børnene og familierne et godt liv under deres ophold på centeret.

Hertil fandt vi dog frem til, at der med både de interorganisatoriske- og lokale forpligtelser ikke nødvendigvis følger de rette handlemuligheder. Dette kan have

skabt et krydspres blandt aktørenene på asylcenter X, der som følge af manglende handlemuligheder kan have udviklet afværgemekanismer i et forsøg på at håndtere presset. På trods af oplevelsen af manglende handlemuligheder, giver ovenstående analyse et indblik i, at aktørerne på asylcenter X forsøger at håndtere børnenes mistrivsel, ved blandt at være utrolig grundige i deres kontakt med kommunen og udlændingestyrelsen for at sikre sig, at der bliver taget hånd om børnene. Derudover bliver der taget alternative midler i brug i håndteringen af børnenes mistrivsel, hvortil der forsøges at skabe lidt glæde i familiernes hverdag i et forsøg på at mindske symptomerne på ventetidsbelastninger.

7.0 Konklusion

På baggrund af ovenstående analyser vil der i det følgende blive svaret på specialets problemformulering, der lyder som følgende:

Hvordan håndterer de ansatte børnenes mistrivsel på asylcenter X, og hvilke præmisser ligger der til grund for håndteringen?

I specialets analyse blev der fundet frem til, at de ansatte socialarbejdere på asylcenter X i flere tilfælde i arbejdet med børnenes mistrivsel oplever et krydspres i håndteringen af børnenes mistrivsel. Dette er særligt mellem begrænsede handlemuligheder på den ene side, og aktørernes juridiske og lokale forpligtelser på den anden. Hvortil mængden af handlemuligheder ikke nødvendigvis er noget, som asylcenteret selv kan forbedre, idet indsatser, foranstaltninger og puljefenge bl.a. bliver reguleret og bestemt på et politisk niveau. Hertil eksisterer der et oplevet krydspres mellem manglende indsatser særligt rettet mod ventetidsbelastninger på den ene side, og de ansattes lokale- og fagprofessionelle forpligtelser om at sikre familiernes trivsel på den anden side. Dette bekræfter antagelsen om, at der er manglende handlemuligheder til at forbedre børnenes mistrivsel.

På trods af det oplevede krydspres forsøger de ansatte på asylcenter X at håndtere arbejdet med børnenes mistrivsel ved bl.a. at skabe glæde i hverdagen hos familierne via hyggelige øjeblikke i form af bl.a. fejring af asylansøgernes kulturelle højtider. Hvilket gøres i et forsøg på at mindske ventetidsbelastningerne - om det virker, er ikke nærmere undersøgt. Derudover har krydspreset været medvirkende til, at aktørerne på asylcenter X, har udviklet bestemte handlemønstre for netop at

kunne mestre de problematikker, som kan opstå i arbejdet med børnenes mistrivsel. Det er handlemønstre, der bl.a. kommer til udtryk hos koordinatoren, som i sin kontakt med eksterne aktører har indarbejdet ekstra dokumentation af al kommunikation mellem asylcentret, kommunen og udlændingestyrelsen i tilfælde af, at der skulle opstå tvivl, om de forskellige aktørers forpligtelser i arbejdet med barnets mistrivsel. Samtidig er det blevet en norm for handlinger altid at minde kommunen om deres forpligtelser, når der underrettes om et barns mistrivsel ved at henvise til hyrdebrevet.

De ansatte på asylcenter X håndterer først og fremmest arbejdet med børnenes mistrivsel ved at være ekstra grundige i deres argumentation, samt dokumentation af kommunikationen med eksterne aktører. Dettles gøres for at sikre sig, at aktørerne på asylcenteret kan argumentere for, hvorfor de eksterne aktører skal leve op til deres forpligtelser i forbindelse med barnets mistrivsel. På denne måde er det en norm for handling blandt aktørerne på asylcenter X, at alt skal dokumenteres - for ellers opleves det som *“ikke at være sket”*. Udover den ekstra dokumentation og uddybelse af de enkelte aktørers forpligtelser, har koordinatoren indarbejdet et genogram i håndteringen af børnenes mistrivsel, der fungerer som ramme for det psykosociale-teammøde, hvori sager bliver diskuteret og igangsat indsætter i forbindelse med et asylbarns mistrivsel. På denne måde bliver alle sager, der drejer sig om asylbørns mistrivsel håndteret ved, at alle de aktører og systemer som barnet interagerer med/i bliver undersøgt og inddraget.

Endvidere kan det konkluderes, at der på asylcenter X eksisterer en stærk organisationskultur, som fungerer som præmis for håndteringen af børnenes trivsel. Heri eksisterer der værdier som mening, respekt, tillid til både de ansatte, samt familierne og den kultur de kommer fra. Disse værdier fungerer som præmis ved at styre de ansattes håndtering, således at de stræber efter at opnå værdierne i deres samarbejde med hinanden og i deres kontakt med familierne og børnene. Dette gøres på asylcenter X ved, at der tages hensyn til kulturen, når der arbejdes med mistrivlsen. Dette er både i de mindre alvorlige tilfælde, hvor mistrivsel forbedres via festlige arrangementer eller i de mere alvorlige tilfælde, hvor der er behov støtte og hjælp til familien. Hertil er der udviklet en norm om, at samarbejde og fællesskab er en forudsætning for at finde de bedste løsninger til barnets mistrivsel. Denne norm

for handling kommer bl.a. til udtryk ved udformningen og rammesætningen af det psykosociale-teammøde. Det psykosociale-teammøde fremmer samarbejde ved at involvere alle de aktører på asylcentret og i barnets miljø, som har viden og indflydelse på barnets livsverden.

Derudover eksisterer der en fælles problemforståelse blandt de ansatte på asylcenter X om, at problemerne i arbejdet med børnenes mistrivsel bl.a. skyldes manglende indsats målrettet familien som helhed, samt at forældrenes kultur og opdragelsesmønstre ofte er skyld i nogle af de problematikker, som viser sig i børnenes livsverden. Hertil blev antagelsen om udviklingen af normforskydningen, ift. håndteringen af mistrivsel, til dels bekræftet. Denne bekræftes, da de ansatte giver et indtryk af, at asylbørnenes trivsel ikke håndteres fuldstændig i overensstemmelse med normen for håndteringen af tegn på mistrivsel. Dette bestyrkes bl.a. af, at man på asylcenter X har den samme forventning til, at asylforældrene kan varetage forældreopgaven, som, hvis de var danske forældre. Dette kan være bekymrende, da der ikke bliver italesat en hensyntagen til, at asylfældrene ikke nødvendigvis kan håndtere de samme opdragelseskrav, med de forhold de lever under og med de oplevelser og traumer de evt. har med i bagagen. Hertil skal det pointeres, at analysen fandt frem til, at der ikke eksisterer en normforskydning ift. forståelsen af mistrivsel, men derimod en normforskydning ift. håndtering af mistrivsel.

Årsagerne til manglende underretning på asylcenteret synes ligeledes at skyldes, at de ansatte ikke har meget tid med børnene. De har derfor ikke nær så stor mulighed for at opdage tegn på mistrivsel, som f.eks. skolelærerne har.

Foruden de kulturelle præmisser for håndteringen af børnenes mistrivsel på asylcenter X, fandt analysen ligeledes frem til, at der eksisterer translokale styringsrelationer i form af politiske-, og juridiske præmisser, som er med til at styre og koordinere de ansattes arbejde. Disse kommer til udtryk i analysen, som juridiske forpligtelser i form af skærpet underretningspligt, tilsynspligt og notatpligt, der fungerer som præmis for håndteringen af børnenes mistrivsel ved at fastlægge krav til, hvornår og hvorledes der skal handles, når der opstår bekymringer om et barns trivsel og udvikling. Hertil fandt vi frem til, at den lokale fortolkning af den skærpede underretningspligt, indeholder en forståelse for, at det ikke altid er en fordel for barnet at underrette kun ud fra formodning, som loven ellers foreskriver. Den

politiske præmis, fandt analysen frem til har særlig betydning for en igangværende diskursiv udvikling af forståelsen for asylcenterets formål. Dette er en udvikling som stræber mod, at asylansøgerne skal have mindst muligt, og at man på centrene ikke skal arbejde med at forbedre ventetiden. Denne diskursive udvikling, har medvirket til, at aktørerne på asylcenteret er bange for at skabe et politisk fokus på puljepengene til børnene. De tør derfor ikke at spørge de politiske aktører om puljen kan ændres til at gælde hele familien, af frygt for fuldstændigt at miste pengene.

Håndteringen af asylbørnenes mistrivsel på asylcenter X, fremstår som præget af et godt arbejdsmiljø, hvor de forskellige aktører støtter op og stoler på hinandens evner. Der tegnes dog et billede af, at arbejdet med børnenes og deres familier på asylcenter X rummer nogle problematikker, som kan være medvirkende til at asylbørnenes mistrivsel ikke håndteres efter servicelovens intentioner. De ansattes præmisser fremstår unuanceret, hvilket kommer til udtryk ved, at der kun hovedsageligt henvises til kultur og opdragelsesnormer, som medvirkende til asylbørnenes mistrivsel. De arbejdsvilkår som eksisterer på asylcenteret, gør det næsten uundgåeligt, at der udvikles en normforskydning og afværgelsesmekanismer, således at virkeligheden tilpasses. Men hvis opmærksomheden skærpes omkring de mekanismer, der er på spil og de anerkendes, kan der evt. skabes bedre muligheder for at normforskydningen mindskes.

8.0 Litteraturliste

Barghadouch, A., & Kristiansen, M. (. (2016, juni 22). *Refugee children have fewer contacts to psychiatric healthcare services: an analysis of a subset of refugee children compared to Danish-born peers*. Retrieved april 23, 2019 from link.springer.com: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00127-016-1260-1>

Bendixen, M. C. (2019, maj 1). *Hvor mange kommer og hvorfra?* Retrieved maj 13, 2019 from refugees.dk: <http://refugees.dk/fakta/tal-og-statistik/hvor-mange-kommer-og-hvorfra/>

Bjerg, O., & Villadsen, K. (2006). *Sociologiske metoder - fra teori til analyse i kvantitative og kvalitative studier*. Fredriksberg C: Forlaget Samfundslitteratur.

Brandt, P., Henriksen, B. L., Jensen, K. B., & Rasmussen, N. C. (2009, novenmber). *Udsat for forståelse - Antologi om socialt udsatte*. Retrieved januar 5, 2019 from udsatte.dk: <https://www.udsatte.dk/dyn/resources/Publication/file/9/19/1296808488/udsat-for-forstaeelse.-radets-antologi.pdf>

Dahlberg-larsen, J., & Kristiansen, B. L. (2014). *Lovene og livet - En retssociologisk grundbog*. København K: Jurisk- og økonomiforbundets forlag.

DanskFlygtningehjælp. (2018, April). *Trivsel og udvikling hos børn på asylcentre - Om krydsfeltet mellem udlændingeloven og serviceloven*. Retrieved December 6, 2018 from Flygtninge.dk: <https://flygtninge.dk/media/4413364/trivsel-og-udvikling-hos-boern-paa-asylcentre.pdf>

Darmer, P., Jordansen, B., Madsen, J., & Thomsen, J. (. (2010). *Paradigmer i praksis - anvendelse af metoder til studier af organiserings- og ledelsesprocesser*. Gråsten: Handelshøjskolens forlag.

Ejrnær, M., & Guldager, J. (2015). *Helhedsyn og forklaring*. Egmont: Akademisk forlag.

Guldager, J., & Skytte, M. (2013). *Socialt arbejde - teorier og perspektiver*. København: Akademisk forlag.

Hammer, S., & Høpner, J. (2014). *Meningsskabelse, organisering og ledelse - en introduktion til Weicks univers*. Samfunds Litteratur.

Hammersley, M., & Atkinson, P. (2007). *Ethnography: Principles in practice*. Routledge.

Harder, M., & Nissen, M. (. (2015). *Socialt arbejde i en foranderlig verden*. København: Akademisk forlag.

Harrits, G. (2017). *Pierre Bourdieu*. Gråsten: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Henningsen, S. E. (2010). *Læreren som reflekterende praktiker*. UC Vest Press.

Holstein, B. E., & Damsgaard, M. T. (2011, marts). *Psykisk mistrivsel blandt 11-15-årige - bidrag til belysning af skolebørns mentale sundhed*. Retrieved april 22, 2019 from socialstyrelsen.dk: <https://www.sst.dk/da/Udgivelser/2011/Psykisk-mistrivsel-blandt-11-15-aarige---bidrag-til-belysning-af-skoleboerns-mentale-sundhed>

Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2017). *Hvordan organisationer fungerer - en indføring i organisation og ledelse*. København: Hans Reitzels forlag.

Juul, S., & Pedersen, K. (. (2012). *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori*. Hans Reitzels forlag.

Larsen, N. B. (2013). Pierre Bourdieu - praksis, magt og sociale skel. In S. J. Hansen, *Sociologi i socialrådgivning og socialt arbejde* (pp. 92-111). København: Hans Reitzels forlag.

Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy - Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russel Sage Foundation.

Mathiasen, E. S., & Steenberg, D. (2018, april 11). *Vi svigter børn og unge med flygtningebaggrund*. Retrieved april 3, 2019 from Information: <https://www.information.dk/debat/2018/04/svigter-boern-unge-flygtningebaggrund>
Offentlighedsloven. (2013). Lov om offentlighed i forvaltning. *Lovbekendtgørelse nr. 606 af 12 juni 2013* .

Paulsen, S. (2018, august 20). *Socialraadgiverne*. Retrieved april 3, 2019 from Socialraadgiverne.dk: <https://www.socialraadgiverne.dk/faglig-artikel/sociolog-smaa-vinduer-til-virkeligheden-kan-betyde-alverden-for-boernene/>

Pedersen, S. B. (2012). kulturpsykiatri - Antropologiske perspektiver. In M. A. Guul, S. A. Andersen, & G. (. Lydersen, *Hjerne og Psykiatri - I professionel praksis* (pp. 485-491). Viborg: VIASystime.

Psykiatrifonden. (n.d.). *Tegn på mistrivsel hos børn og unge*. Retrieved april 23, 2019 from psykiatrifonden.dk: <https://www.psykiatrifonden.dk/boern-unge/til-undervisere/mistrivsel/tegn-paa-mistrivsel-hos-boern-og-unge.aspx>

Rienicker, L. (2013). *Problemformulering - på de samfundsvidenskabelige uddannelser*. Frederiksberg C: Forlaget samfundslitteratur.

Ryding, E., & Leth, I. (2014). *Mental sundhed og trivsel i skolen hos unge flygtninge og indvandrere*. København K: Oasis.

Schein, E. H. (1994). *Organisationskultur og ledelse*. København: Forlaget Valmuen.

Serviceoven. (2018). Lov om social service. *Lovbekendtgørelse nr. 1114 af 30. august 2018* . Bekendtgørelse af lov om social service.

Smith, D. E. (2006). *Institutional ethnography as practice*. Maryland: Rowman & Littlefield publishers, INC.

Svendsen, G. (2013). *Traumatiserede flygtninge og socialt arbejde*. Hans Reitzels Forlag.

Thomsen, H. B. (2016, juli 1). *Meddelelse om servicelovens anvendelsesområde i forhold til asylansøgere og udlændinge uden lovligt ophold*. Retrieved januar 22, 2019 from socialministeriet.dk: <https://socialministeriet.dk/media/15694/brev-til-kommunerne-meddelelse-om-servicelovens-anvendelsesomraade-i-forhold-til-asylansoegere-og-udlaendinge-uden-lovligt-ophold.pdf>

Udlændingelov. (2019). Lovbekendtgørelse nr. 239 af 10 marts 2019. *Bekendtgørelse af Udlændingelov* .

Vikkelsø, S., & Kjær, P. (. (2016). *Klassisk og moderne organisationsteori*. Finland: Hans Reitzels forlag.

Vitus, K. (2010). Waiting time - The de-subjectification of children in danish asylum centers. *Childhood* , 17 (1), pp. 26-42.

Wilken, L. (2006). *Pierre Bourdieu*. Roskilde: Universitetsforlag.

Wilmoes, G., & Vestergård, W. (2013). *Forvaltningsrettens grundprincipper - håndbog for børn og unge-området*. Holstebro: Jurist- og økonomforbundets forlag.