

**Speciale på Kandidatuddannelsen
i Socialt arbejde**

Institut for sociologi og socialt arbejde

**ET KVALITATIVT STUDIE AF
KVALITET I SOCIALT ARBEJDE
PÅ EN DØGNINSTITUTION
FOR ANBRAGTE BØRN OG
UNGE MED PSYKIATRISKE
PROBLEMSTILLINGER**

Antal anslag: 165.809

**Udarbejdet af:
Malene Frost, 20171636**

**Vejleder:
Cecilie Moesby-Jensen**



**AALBORG UNIVERSITET
KØBENHAVN**

Abstract

This Master's Thesis is based on the case study of a Residential Childcare Centre, located in the City of Copenhagen (Københavns Kommune), for children and youngsters in care with mental and psychiatric issues. Through 10 semi-structured qualitative interviews with staff members, one interview with the head of the centre, as well as the examination of selected documents concerning the centre, this thesis examines the significance of the organizational framework as it pertains to staff members views on the quality of work.

Firstly, using institutional theory, focus is placed on the realization that the childcare centre, and it's staff, is subject to pressure from the surroundings, which affects how staff members articulate and apply method in their daily work. From the analysis, examples emerged of staff members not applying the childcare centre's adopted methods, instead opting to comply with the disability convention, which favors caring for the child. The staff members' focus on providing the best care for the child often results in a lack of reflection as to whether or not the care provided is in fact in the best interest of the child.

Secondly, using Bryderup and Frørup's "A Relational Dialogic Approach", and theory by Ejernæs, focus is placed on the staff's and the institution's differing assessments of the target group, resulting in instances where children and youngsters in care are not granted suitable opportunities for personal development. This increases risk of further stigmatization for the children, rather than allowing them to partake and contribute as useful citizens of modern society. The thesis focuses on the implications of these varying assessments, applied methods, and the overall approach to the care of children and youngsters admitted to the residential childcare centre. Focus is, as well, placed on the staff member's lack of competency, as well as the institution's lack of sufficient resources.

It is concluded that the staff members make an effort to create a meaningful everyday life for the children and youngsters in care, but that insufficient resources and a lack of theoretical knowledge causes the institution to fail on its responsibilities, and thus, fall short of complying with children's legal rights.

Finally, the thesis discusses whether these residential childcare centers actually exist for the better of children and youngsters with mental and psychiatric issues, or whether they are simply orphanages of old with a fresh coat of paint.

KAPITEL 1 INDLEDNING	5
1.1 PROBLEMFOMULERING	8
1.2 PRÆSENTATION AF CASEN:	8
1.3 BEGREBSAFKLARING:	9
1.3 AFGRÆNSNING OG INDKREDSNING AF PROBLEMFELT	11
1.4. SPECIALETS OPBYGNING	11
KAPITEL 2 - FORSKNING I FELTET	12
2.1 DEN RETLIGE RAMME FOR KVALITET	13
2.2 KVALITET I EN HISTORISK KONTEKST	16
2.3 PROFESSION OG KVALITET	16
2.4 ØKONOMI OG KVALITET	17
2.5 FORSKNING GENERELT I KVALITET	19
2.6 FORSKNING PÅ DØGNINSTITUTIONER	20
2.7 FORSKNING I SOCIALPÆDAGOGIK	21
KAPITEL 3 - VIDENSKABSTEORI OG METODE	24
3.1 VIDENSKABSTEORETISK UDGANGSPUNKT	24
3.2 CASESTUDIET SOM ANALYSEDESIGN	26
3.3 DET KVALITATIVE FORSKNINGSINTERVIEW	27
3.4 ADGANG TIL FELTET	30
3.5 PRÆSENTATION AF INFORMANTER	30
3.6 DATABEHANDLING	31
3.7 KVALITET I UNDERSØGELSEN	36
3.8 ETISKE OVERVEJELSER	37
KAPITEL 4 - TEORETISK RAMME	39
4.1 INSTITUTIONEL TEORI	39
4.2 SYN PÅ MÅLGRUPPEN, METODER I INDSATSER OG MÅL FOR INDSATSEN	41
4.3 EMPATI OG FAGLIGHEDER	44
KAPITEL 5 – ANALYSE 1	46
5.1 DE ORGANISATORISKE RAMMER	46
5.2 INSTITUTIONEN SET MED NYINSTITUTIONELLE BRILLER	51
5.3 DELKONKLUSION:	54
KAPITEL 6 - SYN PÅ MÅLGRUPPEN, METODER OG MÅL FOR INDSATSEN	56

6.1 PLURALISTIC IGNORANCE OG FAGLIGHED	65
6.2 DELKONKLUSION:	68
KAPITEL 7 – AFSLUTTENDE REFLEKSIONER	70
7.1 DISKUSSION AF INSTITUTIONENS BERETTIGELSE SET I LYSET AF DE FUND DER ER FREMKOMMET.	70
7.2 AFSLUTTENDE METODISKE REFLEKSIONER	71
KAPITEL 8 – SPECIALETS KONKLUSIONER	73
KAPITEL 9- PERSPEKTIVERING	75
KAPITEL 10. LITTERATURLISTE	76
11. BILAG	83

Kapitel 1 Indledning

I Danmark ses en bekymrende tendens til at flere børn og unge kæmper med psykiske problemer og langt flere børn og unge har behov for støtte og behandling, end tidligere set (Regeringen, 2018). Dette opleves også på døgninstitutioner for anbragte børn og unge, hvor antallet af anbragte børn og unge med psykiatriske problemstillinger er steget med 75% og udgør i dag over en tredjedel af alle anbragte børn og unge på døgninstitutioner i Danmark (Socialministeriet, 2017). Adskillige internationale studier og enkelte danske studier peger på, at anbragte børn og unge er uforholdsmæssigt ofte ramt af psykiske vanskeligheder sammenlignet med børn og unge generelt (Fx Egelund & Lausten, 2009) hvilket stiller høje kvalitetskrav til de specifikke anbringelsessteder (VIVE, 2018). Kvalitets tankegangen er ikke ny i det sociale arbejde med børn og unge - reformer som Anbringelsesreformen og Barnets Reform, ses som statens bestræbelser på at forbedre kvaliteten for de anbragte børn og unge (Folketinget, 2012).

Når børn og unge skal anbringes uden for hjemmet, er det kommunerne der har ansvaret for at sikre at børn og unge anbringes på steder, hvor der er relevant viden, kompetencer og faglighed til stede, for at varetage det enkelte barns behov. Noget kunne tyde på at det er vanskeligt for kommunerne at leve op til dette ansvar trods kvalitetskravene i reformerne. Alene i Københavns kommune blev der i en gennemgang af 76 anbragte børn sager, kun fundet at der var truffet afgørelse om anbringelse i 8 sager. Ligeledes var der i halvdelen af de 76 sager, ikke en begrundelse for anbringelsen¹ (Borgerrådgiveren, 2017). VIVE har for Socialstyrelsen undersøgt det kommunale børne og ungeområde og fundet, at de fleste kommuner oplever, at det største problem, er at finde rette indsatser for børn og unge med Autisme og ADHD og lignende problematikker, samt viden om virkningsfulde indsatser til målgruppen (VIVE, 2019).

¹ Offentlige myndigheder er blandt andet omfattet af hjemmelskravet, som er den lovbestemte grundsætning om legalitetsprincippet. Princippet, der gælder med lovkraft, er helt centralt i en retsstat og sætter grænser for offentlige instansers myndighedsudøvelse. Det følger af legalitetsprincippet, at offentlige myndigheder ikke må handle uden den fornødne hjemmel, altså at borgernes forhold alene må reguleres af myndighederne, hvis der er hjemmel til det. I sammenhæng med hjemmelskravet og kravet om saglig kompetence, gælder der også et forvaltningsretligt princip om saglighed i forvaltningen (magtfordrejningsgrundsætningen). Det betyder, at offentlige myndigheder ikke må forfølge usaglige eller uvedkommende hensyn, når forvaltningen træffer skønsmæssige afgørelser inden for deres område. (Borgerrådgiveren, 2017).

Men det er ikke kun inden et barn bliver anbragt, at der ses udfordringer med at leve op til kvaliteten. Også under børns anbringelse er der i utallige sager fundet bevis for overgreb, svigt og misbrug. Det fik den daværende Social- og integrationsminister Karen Hækkerup, til i 2012 at oprette et socialt tilsyn, der skulle sikre kvalitet i indsatser under børn og unges anbringelse (Hækkerup, 2012). Uagtet Karen Hækkerups intentioner om at skabe høj kvalitet, konkluderer den nuværende Socialminister Astrid Krag, efter sager om manglende kompetencer, ulovlige magtanvendelser og personalemangel, at der stadig findes et behov for at drøfte kvaliteten på institutioner på det specialiserede døgnområde (Information, 2019);

“I samarbejde med aktører og institutioner skal vi derfor i gang med at skabe et nationalt overblik over det specialiserede socialområde, så vi med inspiration fra sundhedsområdet kan sikre den nødvendige kvalitet og specialisering i tilbuddene” (Krag, Astrid, 2019).

Ifølge Professor emeritus Birgit Kirkebæk er metoden i det specialpædagogiske arbejde afhængigt af det mål, der sættes for indsatsen, samt det menneskesyn der hersker (Kirkebæk, 2010).

Professor Inge Bryderup er enig i dette og beskriver at der mangler forskning i hvilke indsatser der virker (Bryderup og Frørup 2011, Bryderup 1999, 2004). Bryderup mener at der kan stilles en række spørgsmål til, hvad “kvalitet” betyder i forhold til den socialpolitiske indsats over for socialt udsatte børn og unge på døgnbehandlingsinstitutioner (Bryderup, 2007).

På handicapområdet i Københavns Kommune, har man beskæftiget sig med kvalitet i indsatser og har valgt en ny model for, hvordan kvalitet forstås. Et sæt kvalitetsstandarder ses som de ydelser kommunen yder, og som samtidig sikrer at politiske vedtagne besparelser indfries (Københavns kommune, 2019). Københavns kommune er sammen med de øvrige kommuner i Danmark blevet udfordret af at loftet for udgifter ikke er øget, trods flere børn end nogensinde ses med komplekse udfordringer og har et behov for hjælp (VIVE, 2017).

Indførelsen af kvalitetsstandarderne har fået faggrupper, brugerorganisationer og pårørende til at kritisere kommunen for ikke at leve op til den europæiske handicapkonvention, samt at kvalitetsstandarderne ikke kan ses som andet end endnu en spareøvelse på et i forvejen trængt område (Sørensen og Olesen 2019, Socialrådgiverforeningen, 2019).

Men hvad kan karakteriseres som kvalitet i indsatser, når et barn med psykiske og psykiatriske problemstillinger anbringes? Bryderup beskriver at der, såvel i den socialpolitiske debat, som i forskningen, er stor uklarhed omkring opfattelser af, hvad der kan karakteriseres som kvalitet i anbringelsen og fokus på andet end pædagogiske erfaringer og viden om denne målgruppe, er fraværende (Bryderup, 2007).

Specialet tager således afsæt i en nysgerrighed omkring, hvad der forstås ved kvalitet i behandlingen og støtten til børn og unge med psykiatriske lidelser på en døgnbehandlingsinstitution. Når børn og unge er indlagt på en psykiatrisk afdeling, vil de ofte blive mødt af sundhedsfagligt personale med et sundhedsfagligt blik og der vil tages udgangspunkt i en sundhedsfaglig medicinsk behandling. Behandlingen vil oftest være tilrettelagt ud fra et sæt kvalitetskriterier². Børn og unge der ikke udskrives til hjemmet, men anbringes på en døgninstitution, vil oftest blive mødt af socialpædagogisk personale, der varetager den fortsatte behandling, der både består af sundhedsfaglige indsatser (bl.a. medicin) samt socialpædagogiske indsatser. Men hvordan imødekommes børns psykiatriske vanskeligheder, når medarbejderne har en pædagogisk baggrund? Og hvilket blik har pædagoger, der både skal varetage en pædagogisk og sundhedsfaglig behandling? Jeg er således nysgerrig på socialpædagogernes oplevelser af kvalitet i arbejdet med børn og unge med psykiske og psykiatriske problemstillinger, der er anbragt på en døgnbehandlingsinstitution. Ligeledes er jeg nysgerrig på hvad socialpædagogerne oplever at der påvirker kvaliteten i indsatserne til de anbragte børn og unge med psykiske og psykiatriske udfordringer.

² Kvalitetsbeskrivelser og kriterier er beskrevet i kvalitets- og forbedringsmodellen, som er med til at sikre den kliniske kvalitet <https://www.psykiatri-regionh.dk/Kvalitet-og-udvikling/kvalitet/Kvalitetsmodel/Sider/default.aspx>

1.1 Problemformulering

Hvilke udfordringer italesætter socialarbejderne på en døgnbehandlingsinstitution for anbragte børn med psykiske og psykiatriske udfordringer og hvad kan disse udfordringer have af betydning for kvalitet i det daglige arbejde?

Arbejdsspørgsmål:

Hvilken betydning har omgivelserne og de organisatoriske rammer for hvordan tilgange og metoder italesættes og arbejdes med på institutionen?

Hvilken forståelse og viden har medarbejderne om de anbragte børn og unges psykiske og psykiatriske problemstillinger?

Hvilke konsekvenser kan de organisatoriske rammer og medarbejdernes tilgange have for det sociale arbejde på døgninstitutionen?

1.2 Præsentation af casen:

Casen er en døgninstitutionen under Københavns kommune. På institutionens hjemmeside beskrives der, at der er mulighed for at lave skræddersyede forløb på institutionen og/eller i samarbejde med andre tilbud og at institutionen altid tilpasser indsatsen til det enkelte barn/ den enkelte unge og familien. Institutionen beskriver videre at der laves individuelle, specialiserede indsatser på institutionen, i byen og i familien/netværket, som alle bygger på evidensbaserede metoder. Målgruppen beskrives som børn i aldersgruppen 5 - 14 år, der har svære psykiske og/eller psykiatriske vanskeligheder, eksempelvis ADHD, OCD, tilknytnings- og (begyndende) personlighedsforstyrrelser, depression/angst og autisme. Begavelsesmæssigt befinder børnene sig indenfor normalområdet med generelle eller specifikke indlæringsvanskeligheder. Adfærdsmæssigt har børnene sociale vanskeligheder og kan være indad- eller udadreagerende, selvskadende eller selvmordstruede (institutionens hjemmeside).

1.3 Begrebsafklaring:

Socialpædagoger:

Socialpædagoger de medarbejdere der arbejder med børn og unge på døgninstitutionen. I de kvalitative interview er der tale om uddannede pædagoger, ufaglærte medarbejdere, en pædagogstuderende og en sygeplejerske. I specialet vil socialpædagoger for læsevenlighedens skyld, blive omtalt som medarbejdere.

Døgnbehandlingsinstitution:

Det kan være vanskeligt at definere begrebet behandling, da behandlingsarbejde kan variere betragteligt, afhængigt af hvilke teorier der ligger til grund for udformningen af metodikken (Egelund & Jakobsen, 2006). Den bedst dækkende forståelse og betoning af døgnbehandlingsinstitution har jeg fundet i den svenske nationalencyklopædis definition af ikke-medicinsk behandlingsarbejde: "behandlingsvirksomhedens systematiske karakter, dens teoriforankring, dens rehabiliterende sigte og dens individ- eller familieorientering."³ For læsevenlighedens skyld vil døgnbehandlingsinstitution i specialet være forkortet til institution i de beskrivelser, hvor det falder naturligt.

Psykiske og psykiatriske problemstillinger:

I specialet tages der udgangspunkt i caseinstitutionens målgruppe af børn og unge med psykiske og psykiatriske problemstillinger.

Psykiske problemstillinger forstås således som børn der begavelsesmæssigt befinder sig indenfor normalområdet med generelle eller specifikke indlæringsvanskeligheder. Adfærdsmæssigt har børnene sociale vanskeligheder og kan være indad- eller udadreagerende, selvskadende eller selvmordstruede. Psykiatriske problemstillinger

³ www.ne.se (Min oversættelse)

forstås ud fra diagnosegrupperne i WHO's ICD-10⁴ indeks og som børn er, eller har været, diagnosticeret med på institutionen i årene 2014-2017⁵ :

Kvalitet:

Kvalitet er afledt af det latinske ord "*Qualis*" og ifølge den danske ordbog betyder kvalitet "*et produkts bestanddele og forarbejdning som bestemmende for dets egenskaber, udseende og anvendelighed*".

Det faglige kvalitetsperspektiv beskriver Appel Nissen som "*at opnå kvalitet i det professionelle arbejde*" og bygger på en antagelse om at velfærd kan fremmes ved at styrke kvaliteten i det professionelle arbejde (Appel Nissen, 2015, s. 130).

I specialet vil jeg tage udgangspunkt i Maria Appel Nissens faglige kvalitetsperspektiv, men for at kunne belyse medarbejdernes forståelse af kvalitet i socialt arbejde, er det vigtigt at kunne forstå kvalitetens beskaffenhed. I kapitel 2 vil jeg således udfolde de forskellige praksiser der kan være med til at præge arbejdet og derigennem opfattelsen af hvad kvalitet kan forstås som, for den enkelte medarbejder. I kapitel 4 vil jeg udfolde de forskellige vidensformer i praktisk socialt arbejde.

F20-29 (Skizofreni, skizotypisk sindslidelse, paranoide psykoser, akutte og forbigående psykoser samt skizoaffektive psykoser)
F40-49 (Nervøse- og stressrelaterede lidelser)
F60-69 (Forstyrrelser og forandringer af personlighedsstruktur og adfærd)
F80-89 (Psykisk udviklingsforstyrrelse)
F90-98 (Adfærds- og emotionelle forstyrrelser opstået i barndommen eller adolescens)

Figur 1

⁴ ICD står i dag for International Classification of Diseases. ICD-systemet hører under WHO og er det internationale system, som helt overvejende bliver brugt i Europa, Asien og Afrika. Psykiatriens klassifikationssystem kan betegnes som en deskriptiv klassifikation, der helt overvejende er baseret på de symptomer, patienten oplever og beskriver. For uddybning af diagnoser og koder henvises til www.etiskraad.dk/diagnoser

⁵ Opgjort og beskrevet i institutionens centerrapporter i årene 2014-2017. Der henvises endvidere til "institutionen" i litteraturlisten.

1.3 Afgrænsning og indkredsning af problemfelt

I det følgende vil jeg beskrive hvordan jeg igennem specialet bedst muligt besvarer min problemformulering. Herunder hvilke teorier jeg har til og fravalgt.

I 1. analyse del vil jeg belyse omgivelsernes krav og forventninger til institutionen ved hjælp af institutionel teori. I 2. analyse vil jeg belyse hvilket syn der præger medarbejdernes tilgange og metoder i det daglige arbejde. Til at belyse dette har jeg valgt teori i form af Ejrnæs begreb faglige skøn samt Bryderup og Frølund's beskrivelser af socialpædagogisk praksis i det moderne samfund.

Det ville have været nærliggende at anvende Lipskys *Street-level bureaucracy*, men er valgt fra da teorien primært beskriver sagsbehandleres krydspres i det sociale arbejde. Det er skønnet at det empiriske materiale i højere grad er foreneligt med Peter Kragh Jespersens beskrivelse af de fagproffessionelle i en omstillingsproces.

Specialet er fremstillet gennem et casestudie af en døgnbehandlingsinstitution under Københavns Kommune. Det empiriske materiale består af 10 medarbejder interviews og 1 leder interview, samt dokumenter der beskriver døgnbehandlingsinstitutionens arbejde med kvalitet. Formålet med empiriindsamlingen er at få belyst hvilke udfordringer og forståelser medarbejderne italesætter i det daglige arbejde, hvorfor kvantitative metoder ikke findes egnet til at belyse problemstillingen. Se endvidere kapitel 3 om specialets metodiske overvejelser.

1.4. Specialets opbygning

Kapitel 1

Indledningsvis præsenteres baggrunden for valg af problemformulering samt indkredsning af problemfelt og præsentation af casen. I Kapitel 2 beskrives relevant forskning på området samt forhold, der kan have en betydning for hvordan medarbejdere kan tilgå arbejdet på institutionen. I kapitel 3 udfoldes det videnskabsteoretiske metodiske ståsted og fremgangsmåde og i kapitel 4 beskrives specialets teoretiske ramme. I kapitel 5-7 beskrives specialets 3 analysekapitler og slutteligt præsenterer jeg i kapitel 8 specialets konklusioner,

i kapitel 9 præsenteres specialets diskussion samt i kapitel 10 præsenteres en perspektivering på specialet.

Kapitel 2 - Forskning i feltet

Dette speciale fokuserer på kvalitet i indsatser på døgninstitutioner. I en litteraturgennemgang blev jeg opmærksom på, at de engelsktalende lande traditionelt ikke har noget socialpædagogisk paradigme, og at begrebet socialpædagogik som regel er erstattet med social work, mens der andre steder kan stå residential care, teaching, eller special needs education. Samtidig ses at de forskellige lande i Europa, og særligt de lande vi normalt sammenligner os med, for eksempel Tyskland og England, tilgår arbejdet med andre tilgange og andre fagligheder, end vi gør i Danmark. En egentlig oversættelse til en dansk socialpolitisk kontekst er således ikke overførbart (Egelund, 2013). Dette medfører et metodisk problem, da en litteratursøgning på en socialpædagogisk problemstilling, ikke kan forventes at medføre et litteraturudtræk, der både dækker de ønskede emner og problemer og samtidig repræsenterer en socialpædagogisk tilgang (Kornbeck, 2013). Ingen af de engelske formuleringer yder socialpædagogikken fuld retfærdighed, og jeg har således valgt at supplere min litteratursøgning med en kædesøgning. Jeg har ydermere valgt en kædesøgning, da jeg også er opmærksom på, at der i Danmark er produceret forsvindende lidt kundskab om virkningerne af indsatser over for udsatte børn og unge (Egelund, 2013). En kædesøgning kan således være anvendelig, hvis projektet omhandler problemstillinger, der er underbelyst i forskningen eller ikke er klart begrebsliggjort (Danneris & Monrad, 2018). Afsnittene i dette kapitel redegør således i højere grad for de forhold, der kan påvirke kvaliteten i indsatser på døgninstitutioner. Kilderne er fundet ved hjælp af 2 centrale strategier; At se hvad andre henviser til, når de skriver om emnet (gennemgang af litteraturliste og referenceliste-tjek) samt identifikation af særlige relevante tekster, samt hvem der har henvist til disse tekster (Ibid).

I socialt arbejde er det nødvendigt at tage konteksten i betragtning når der ydes støtte, og socialarbejderen er både underkastet- og aktiv deltager i de praksiskontekster, de arbejder i (Healy, 2009). I hvert afsnit i dette kapitel har jeg således forholdt mig kritisk til problemstillinger og afsøgt forskning som taler ind i problemstillingerne.

I de første afsnit i dette kapitel (afsnit 2.1-2.4) vil jeg således beskrive den retlige ramme for kvalitet i arbejdet på en døgninstitution. Efterfølgende redegør jeg for forskning generelt i kvalitet (afsnit 2.5) samt forskning på døgninstitutioner og behandlingsinstitutioner (afsnit 2.6) og til sidst vil følge en oversigt over forskning i socialpædagogik (afsnit 2.7).

2.1 Den retlige ramme for kvalitet

Lovgivningsmæssigt skal døgnbehandlingsinstitutioner følge forskellige vejledninger og cirkulærer. I dette afsnit vil der kun blive beskrevet de forhold, der er relevant for specialet og besvarelsen af problemstillingen. Der er således ikke fokuseret på de forhold, der omhandler det enkelte barn, såsom det personrettede tilsyn og inddragelse af børn i deres behandling.

2.1.1 Lov om Social Service

Siden den første børnelovs opståen i 1905, har der været fokus på processerne i, hvornår en anbringelse kan og skal finde sted. Når et barn først er blevet anbragt, har der historisk set ikke været et stort fokus på, hvad der rent faktisk er kvalitet på en døgninstitution (Bryderup, 2011, Bryderup, 2005 og Egelund og Hestbæk, 2004). Dette afspejler sig også i lovgivningen på området, hvor der i Lov om Social Service beskrives i § 46 at *“Formålet med at yde støtte til børn og unge, der har et særligt behov herfor, er at sikre, at disse børn og unge kan opnå de samme muligheder for personlig udvikling, sundhed og et selvstændigt voksenliv som deres jævnaldrende”*. (LBK nr 1114 af 30/08/2018).

I lovbekendtgørelsen beskrives ikke hvordan den socialpædagogiske praksis skal tilrettelægges og lægger således op til en etisk, faglig og individuel vurdering af, hvad der er personlig udvikling, sundhed og et selvstændigt voksenliv (Nielsen, Morten V. m.fl., 2017, s. 20). Ligeledes påpeger Anne Kathrine Frørup i sin PhD afhandling på, at de mål og formål for det socialpædagogiske arbejde, som udstikkes af den centrale forvaltning, er ganske brede og uklare, hvilket giver mulighed for, at socialpædagogerne kan *“... agere autonomt og tilpasse de socialpædagogiske praksisprocesser til den enkelte brugers behov og særlige livssituation”* (Frørup, 2011, s. 241). Det er således i høj grad op til den enkelte institution at oversætte de generaliserede målsætninger til praksis og det er uklart hvilken betydning de overordnede forvaltningsrammer har for det daglige arbejde på den enkelte institution.

2.1.2 Barnets Reform

Barnets Reform, der trådte i kraft i 2011, havde som hovedformål at tage udgangspunkt i barnet og sikre dets bedste, herunder kvalitet i de indsatser som barnet tilbydes. Barnets Reform beskrev metoder og tilgange i indsatser, som kunne benyttes i arbejdet med børn og unge (Socialstyrelsen, 2011). Noget kunne dog tyde på at tiltagene i Barnets Reform ikke har haft den tilsigtede effekt, for ifølge Rambølls undersøgelse omkring børn og unges trivsel, har børn og unge på døgninstitutioner oplevet nedgang i trivsel og tryghed i perioden 2014-2018. Børn på døgninstitutioner føler sig også mere ensomme og har færre venner end børn anbragt i familie eller netværkspleje (Rambøll, 2018).

2.1.3 Lov om Socialtilsyn

Socialtilsynet består af 5 socialtilsynskommuner, som har ansvaret for at godkende og føre driftsorienteret tilsyn med sociale tilbud for udsatte børn og unge *“Hensigten med socialtilsynet er at sikre en bedre kvalitet på anbringelsessteder, være med til at højne fagligheden og sikre bedre ensartede indsatser”* (Socialministeriet, 2012). Socialstyrelsen udviklede i 2012 en social kvalitetsmodel med indikatorer, som blandt andet døgninstitutionerne skal leve op til og som det sociale tilsyn tager udgangspunkt i, når et social tilbud skal godkendes. Indikatorerne er tilrettelagt ud fra 8 temaer i kvalitetsmodellen; *Uddannelse og beskæftigelse, Selvstændighed og relationer, Målgrupper, metoder og resultater, Sundhed og trivsel, Organisation og ledelse, Kompetencer, Økonomi, Fysiske rammer* (Socialstyrelsen 2013a). Styrkemæssigt kan indikatorer generere kvantitative data og herigennem give et større overblik og kan vise generelle resultater. Dette kan for eksempel være kvantitative data der viser hvilken behandling, der giver de bedste resultater. Omvendt kan kvantitative data have vanskeligt ved at nå i dybden med, hvad der i hverdagen påvirker kvaliteten af et komplekst og kontekstafhængigt område som socialpædagogisk arbejde. Oplevelser af kvalitet i socialt arbejde er afhængig af mange personlige, subjektive og relationelle faktorer, der kan gøre det vanskeligt at opstille generelle kvalitetsindikatorer (Dahler-Larsen 2008).

Et eksempel på en indikator i temaet *“Målgrupper, metoder og resultater”* i den sociale kvalitetsmodel er indikator 3a; *“Tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevante i forhold til tilbuddets målsætning og målgrupper”* (Socialstyrelsen, 2017).

Indikatorerne i den sociale kvalitetsmodel vurderes ud fra en kvalitetsskala fra 1 til 5, hvor 5 er et udtryk for en meget høj grad af opfyldelse, og 1 er en meget lav grad af opfyldelse. Den endelige score for opfyldelsesgraden udgør tilsynets endelige vurderingsmateriale (Socialstyrelsen, 2013a). Der er således lagt op til en individuel faglig vurdering i Socialtilsynene at vurdere, hvor tilsynene skal placeres på skalaen, hvilket har vist sig at give individuelle forskelle i vurderingen af kvaliteten. Der er ingen automatik i forhold til, hvilke følger eventuelt lav opfyldelse på enkelte områder skal have, ligesom der ikke er fastsat en grænseværdi for fornøden kvalitet. Dette fremskrives også i Socialtilsynets Årsrapport fra 2017. I denne rapport fremhæves, at der er behov for at styrke indsatsen internt i Socialtilsynets 5 tilsynskommuner i Danmark, i forhold til at styrke en systematisk og ensartet varetagelse af opgaven med at godkende og føre driftsorienteret tilsyn med døgninstitutioner. Ligeledes ses det, at der er store forskelle i, hvor mange påbud der gives af socialtilsynene til døgninstitutionerne, samt om Socialtilsynets afgørelser omdømmes af Ankestyrelsen eller ej (Socialstyrelsen, 2018 a).

2.1.4 Lov om Voksenansvar

Formålet med loven er at fastsætte rammer for medarbejdernes adgang til at anvende magt som led i varetagelsen af den daglige omsorg. Ligeledes er formålet med loven at kunne foretage andre indgreb i anbragte børn og unges selvbestemmelsesret og at sikre de anbragte børn og unges retssikkerhed i forbindelse hermed. Loven forskriver at børn har ret til at vokse op i trygge og omsorgsfulde forhold. Loven foreskriver også børns og unges retsstilling, herunder også overholdelse af de internationale konventioner. De internationale konventioner består dels af Børnekonventionen, der fordrer at barnets bedste altid skal komme i første række i alle foranstaltninger og dels af Handicapkonventionen, der blandt andet fordrer at enhver som har et handicap har ret til respekt for sin fysiske og psykiske integritet på lige fod med andre (LBK nr 764 af 01/08/2019). Kritik af Loven for ikke at være konkret nok, blandt andet fra Ombudsmanden (Stevnhøj, 2016), fik Børne- og Socialministeriet i 2016, til at udarbejde en vejledning, der skulle skabe større klarhed over, hvornår der må anvendes magt på bl.a. døgninstitutioner (VEJ nr 10370 af 21/12/2016). Ligeledes er det blevet et lovkrav at alle magtanvendelser skal indberettes, hvor det tidligere

var tilladt at fastholde børn kortvarigt (Rørbæk, 2018). Dette ændrer dog ikke på, at der stadig ses sager, hvor Ombudsmanden og Socialtilsynene har udtalt kritik af tilbud hvor der anvendes ulovlig magt, samt kritik af at der ikke er anerkendelse og respekt i den pædagogiske tilgang til børnene, og hvor børn oplever at blive talt grimt til og råbt af (Nyeng 2018, Hansen og Nielsen 2019).

Med Barnets Reform og Lov om Socialtilsyn skærpes et fokus på at ensrette kvaliteten og på kvalitetssikring, og modsat står formålsparagraffens mere bløde interesser og fortolkningsvenlige ramme. Autonomi over for kontrol repræsenterer et paradoks, som medarbejderne skal agere i.

2.2 Kvalitet i en historisk kontekst

Før 2006 varetog de tidligere amter, nu regioner, behandling og pleje af svære psykiske og psykiatriske problematikker hos udsatte børn og unge. Strukturreformen overlod ansvaret for det specialiserede socialområde til kommunerne i 2006, med hensigt om at skabe en bedre økonomisk styring, men også at opgaverne skulle løses tættere på borgerne i deres eget nærmiljø. En del kommuner hjemtog deres borgere og placerede dem i kommunale tilbud med bredere målgrupper. Siden 2015 er der kommet færre tilbud og pladser på børne- og ungeområdet, hvilket modsvares af flere tilbud med blandet målgruppe (Socialstyrelsen, 2018). I amterne var der mulighed for at samle borgere fra flere kommuner og derigennem sikre en specialisering, men efter strukturreformen er der sket en afspecialisering, hvor medarbejderne ikke har kompetencer til at håndtere de enkelte borgers problematikker (Bonnerup, 2019).

Mange kommunale døgninstitutioner har eksisteret i mere end 100 år, og har deraf gennemgået forskellige skiftende børnesyn (Bryderup 2005).

2.3 Profession og kvalitet

Marie Sonne, forbundsnæstformand hos Socialpædagogerne, beskriver at den nuværende pædagoguddannelse, hvor mere end hver 3. uddannede pædagog arbejder i job som socialpædagog, er kritiseret, fordi der ikke er nok fokus på specialpædagogik (Socialpædagogen, 2019). Socialpædagoger har ingen selvstændig grunduddannelse, men har siden 1992 haft en grunduddannelse sammen med børnehavepædagoger,

fritidspædagoger, socialpædagoger m.v. Først i 2014 får uddannelsen sin nuværende form med en specialisering på 24 måneder og indeholder viden om tre målgrupper: 1) børn og unge med særlige behov, 2) mennesker med sociale vanskeligheder som f.eks. misbrug, hjemløshed og prostitution, og 3) mennesker med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser (Erlandsen, 2013).

Ledere af døgninstitutioner for børn og unge med psykiatriske vanskeligheder, oplever at det er svært at tiltrække kvalificerede socialpædagoger til målgruppen, til trods for at mere end hver 3. uddannede pædagog ender i job i det socialpædagogiske område (Socialpædagogen, 2019). Forskere beskriver at viden om socialpædagogik halter langt efter de andre europæiske lande, hvilket kan hænge sammen med at den nuværende uddannelsesform er anderledes opbygget og knap så specialiseret som i andre europæiske lande (Bryderup og Frørup 2011, Erlandsen 2013). Endvidere hævdes det, at det ikke er muligt at tilskrive socialpædagogik en original kerne og det er vanskeligt at give en nøjagtig definition af (dansk) social pædagogik og fra et teoretisk og akademisk perspektiv er der uoverensstemmelser omkring hvordan man anvender og forstår udtrykket "social pædagog" (Ibid).

Disse problematikker ses også hos socialpædagoger, der efterlyser forskningsbaseret viden kombineret med socialpædagogisk omtanke og refleksion. Samtidig oplever socialpædagoger, at deres fag er under indflydelse af andre fagligheder, men oplever også at der er uenighed blandt forskere og psykiatere om, hvordan børn skal tilgås i forhold til psykiatrisk støtte og behandling. Tilgang og viden til hvordan det sociale arbejde med børn og unge med psykiatriske udfordringer skal imødegås, er hovedsageligt dannet ud fra egne erfaringer i arbejdet med målgruppen (Kargo, 2011). Professor Inge Bryderup beskriver at socialpædagogikken kan blive reduceret til at medvirke til at lære børnene at leve med dette faktum - i stedet for tidligere tiders socialpædagogiske perspektiver om integration af børn og unge (Bryderup, 201, s. 273).

2.4 Økonomi og kvalitet

Budgetloven har til formål at sikre balance eller overskud på de samlede offentlige finanser og en hensigtsmæssig udgiftsstyring i stat, kommuner og regioner (LOV nr 547 af 18/06/2012). For kommunerne har det medført et årligt loft på kommunernes udgifter.

Overskrides lofterne, betyder den såkaldte sanktionsmekanisme, at staten straffer kommunerne økonomisk gennem det statslige bloktilskud. En del af straffen gøres kollektiv, så den også rammer de kommuner, der har holdt sig inden for rammerne og overholdt deres budgetter. Baggrunden for budgetloven var, at væksten i de offentlige udgifter op gennem både 90'erne og 00'erne var blevet langt højere end planlagt. Tidligere overvismand Nina Smith mener at budgetloven lægger kommunerne i for hårdt jerngreb og forhindrer kommunerne i langsigtet styring (Praefke, 2018). Den økonomiske ramme i kommunerne er udfordret af at flere børn end nogensinde har komplekse udfordringer. For at sikre at kommunerne ikke udløser sanktionsmekanismen i budgetloven, har mange kommuner en fast rammestyring samt opsat modeller og redskaber for hvordan børn og unge hurtigst muligt kan klare sig uden hjælp og støtte fra kommunerne (VIVE, 2017).

En af disse rammestyringsmodeller er BUM - modellen (Bestiller-udfører-modtager), hvor *bestilleren* er myndighedssocialrådgiveren, der skal anbringe et barn og *udføreren* er kommunens døgninstitution og *modtageren*, er barnet der anbringes. BUM anvendes af myndighedssocialrådgiveren, foruden som et styringsværktøj, som et kvalitetssikringsværktøj (VIVE, 2017). Med en fast takst forhindrer myndighedsafdelingen, at deres udgifter til det enkelte barn løber løbsk, samt det er muligt for myndighedsafdelingen at overholde budgettet. Omvendt har udfører (kommunens døgninstitution) fået fastlagt et budget, vurderet ud fra en prognose om en 95 % belægning på døgninstitutionen (Bilag 1). Det betyder at institutionens budget er fastlagt, uagtet de visiterede børns udfordringer og udgifterne til for eksempel ekstra personale.

Udover en rammestyringsmodel har de fleste kommuner også et redskab til at se på hvilke indsatser børn og unge har behov for. I Københavns kommune arbejder kommunen med en indsatstrappetænkning (VIVE, 2018). I indsatstrappetænkningen arbejdes hele tiden med et princip om mindst indgribende indsats, dvs. lavest mulige trappetrin, samtidig med at der hele tiden arbejdes henimod at "komme ned ad trappen igen". Hvis et barn er anbragt "øverst på trappen" på en institution, vil det således generelt være målet, at barnets situation kan udvikle sig, så det bliver muligt at barnet kan flytte i en (netværks)plejefamilie, hjem til forældre eller på eget værelse. Den prioritering af indsatser, der ligger i indsatstrappen, er foretaget ud fra et normaliseringsperspektiv, dvs. en betragtning om, at et barn har ret til så

normalt et liv som muligt. Antallet af anbringelser har været faldende, hvilket ifølge VIVE harmonerer med at indsatstrappetænkningen indebærer et mål om færre anbringelser – særligt langvarige institutionsanbringelser (VIVE, 2017). Ifølge Bryderup er dette dog bygget på forkerte data, da der ikke findes viden om, hvilke typer af børn, der profiterer af anbringelse på en døgninstitution. Med begrebet 'profiterer' menes, hvorvidt anbringelsen tilgodeser barnets behov for tryghed og omsorg, sikrer barnets muligheder for personlig udvikling, understøtter skolegang og fremmer sundhed og trivsel (jf. SEL § 46) (Bryderup et al., 2013).

Flere børn med flere udfordringer betyder flere udgifter for kommunerne. Når der ikke afsættes flere midler til kommunerne, kan resultatet være at kvaliteten sænkes og det kan ske at børn og unge ikke får den hjælp de har behov for og ret til, men den bedst mulige kvalitet, under de givne økonomiske og strukturelle rammer, der eksisterer på området. Det kan risikere at udhule medarbejdernes faglighed, at kvalitet sker ud fra en økonomisk vurdering og ikke baseret på medarbejderens faglighed (Sørensen, 2010).

2.5 Forskning generelt i kvalitet

Lektor Maria Appel Nielsen har skrevet et bidrag til bogen "*Socialt arbejde i en foranderlig verden*" med titlen "*Viden om viden og kvalitet*". Maria Appel Nielsen beskriver at kvalitetsbegrebet ofte forbindes med en vurdering af "*god*" eller "*dårlig*", og at dette kan karakteriseres som en *kvalitetsvurdering*. Kvalitetsvurdering og kvalitet er to forskellige iagttagelser, og særligt er kvalitetsvurderinger ofte genstand for opfattelser af kvalitets beskaffenhed. Her kan nævnes som et eksempel at socialt arbejde er god kvalitet, hvis det bidrager til velfærd eller sikrer at hjemløse har et sted at bo. Maria Appel Nielsen beskriver at Peter Dahler-Larsen har identificeret 5 kvalitetsperspektiver i styring af den offentlige sektor; *at leve op til en fastsat standard, at opnå bestemte effekter, at opnå fastsatte politiske mål, at tilgodese brugernes ønsker, at have et organisatorisk system der sikrer kvalitet* (Dahler-Larsen, 2008). I disse perspektiver kan kvalitet komme til at handle om kvalitetssikring i styringsrelationer og ikke kvalitet i velfærd. Ligeledes at kvalitetsperspektiver kan komme til at handle om opfyldelse af bestemte måleenheder og hvis dette sker, vil det automatisk blive anskuet som noget godt – at kvalitetsmålinger fører til bedre kvalitet. Måden at anskue kvalitet på har således sociale konsekvenser – vores

viden om kvalitet og måden vi foretager kvalitetsvurderinger på, former vores opfattelse af hvad der er godt eller dårligt og får en betydning i de kontekster, hvor kvalitetsperspektiver anvendes. (Appel Nissen 2015). Socialstyrelsen har i deres vidensnotater⁶ om kvalitet taget udgangspunkt i næsten alle Dahler-Larsens kvalitetsperspektiver, men hverken Dahler-Larsen eller Socialstyrelsen fokuserer på et fagligt kvalitetsperspektiv. Det faglige kvalitetsperspektiv beskriver Appel Nissen som "*at opnå kvalitet i det professionelle arbejde*" og bygger på en antagelse om at velfærd kan fremmes ved at styrke kvaliteten i det professionelle arbejde. Kvalitet omhandler i dette perspektiv, ikke om at opnå en sikkerhed for korrekt og fuldstændig viden, men om at opnå en bedre praksis, hvor arbejdet styrkes gennem en bevidsthed om at der altid vil være et "*vidensunderskud*" til stede i socialt arbejde. Vidensunderskud kan karakteriseres ved at de problemer som medarbejderne løser for borgerne, ofte har karakter af at være komplekse og at der ofte ikke er en sikker viden om hvordan opgaverne skal tilgås og løses og oftest er medarbejderne i vidensunderskud i forhold til hvordan en konkret opgave kan gribes an. Vidensunderskud handler således ikke om mangel på ekspertise, men om at der oftest ikke er en sikker viden om hvordan komplekse problemstillinger skal gribes an og løses. Vidensunderskud kan således ses som et grundvilkår i socialt arbejde, og kvalitet omhandler således medarbejderens evne til at undersøge og foretage reflekterede skøn i den givne situation, samt at kunne inddrage forskellige former for viden.

2.6 Forskning på døgninstitutioner

I SFI undersøgelserne fremhæves det, at der synes at være forskelle på målgruppernes belastningsgrad på de forskellige anbringelsesformer. Som Rockwool Fondens Forskningsenhed påpeger, kræver det yderligere undersøgelser at afgøre, om den ene eller den anden anbringelsesform har de bedste "resultater". På et så komplekst område er det vanskeligt at finde årsagsforklaringer eller sammenhænge mellem målgruppe, anbringelsesform og "resultater". Desuden anbringes mindre børn oftere i familiepleje, mens større børn og unge oftere anbringes på døgninstitutioner eller på opholdssteder (Bryderup et al., 2013).

⁶ Her kan blandt andet peges på Socialstyrelsens rapport fra 2012 "Mennesker med psykiske vanskeligheder

Forskning på området viser at for anbragte børn og unge er det en central faktor at blive set og hørt på døgninstitutionen (SFI, 2017) (Egelund & Jakobsen 2009). I dag har mange anbragte børn, som indledningsvis beskrevet, psykiatriske vanskeligheder og det kan alt andet lige være en udfordring at se og høre børn, som ikke nødvendigvis kan udtrykke deres behov på lige fod med andre børn og unge.

2.7 Forskning i socialpædagogik

De fleste forskningsprojekter der har beskæftiget sig med kvalitet i det socialpædagogiske arbejde, fremhæver medarbejdernes kompetencer, blandt andet evnen til at planlægge, valg af pædagogisk tilgang og evne til at etablere interaktioner/relationer med børnene, men også de pædagogiske programmer, bliver fremhævet som betydning for kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde (Jensen, 2010, Samuelsson m.fl. 2006, Næsby 2014, Nygren, 1999). Men også børnesynet er centralt. Det determinerer, hvordan dagligdagen organiseres, hvordan tilgangen til og samspillet med børnene udfolder sig - og dermed pædagogikkens kvalitet (Samuelsson, Sheridan og Williams 2006). Kvalitet er ifølge Jensen (2010) svær at måle. Det drejer sig om så komplekse sammenhænge, at der ikke direkte kan opstilles målemetoder, som det for eksempel kendes og benyttes indenfor strukturkvalitet (Jensen 2010). [\[MF5\]](#)

Bryderup og Frørup har i en antologi "*Social Pedagogy and Working with Children and Young People: Where Care and Education Meet*" beskrevet de historiske forhold for børn anbragt uden for hjemmet samt hvilken pædagogik børnene oftest mødes med. I antologien kritiserer Bryderup og Frørup døgninstitutioner i Danmark for at tænke i kompenserende tilgange og ikke i potentielle orienterede tilgange og de giver et bud på en analysemodel, der kan analysere på, hvilken tilgang der anvendes i det socialpædagogiske arbejde. Modellen anvender Bryderup og Frørup som en analysemodel (illustreret i kapitel 4), der indeholder 3 analyseparametre; hvordan målgruppen *opfattes*, hvilke *socialpædagogiske tilgange* der anvendes og hvilke *mål* der ses i behandlingen af børn og unge med særlige behov. Analysemodellen kan anvendes til at få et blik for om de 3 parametre tilgodeser at barnet integreres og ikke marginaliseres i samfundet (Bryderup og Frørup, 2011). Grundlaget for anvendelsen af analysemodellen skal ses i lyset af, at kompleksiteten i socialpædagogiske indsats, ikke kan reduceres til forskningsmetoder, der kun omhandler 'hvad der fungerer',

da sådanne metoder findes uegnet (Bryderup 2005b, 2008b; Madsen 2005; Schwartz 2001). Ifølge Bryderup og Frørup er det essentielt at fokusere på både barnets fortid, nutid og fremtid, når kvalitet i indsatser skal tilrettelægges. Dette for at sikre at barnet integreres og ikke marginaliseres i samfundet. Analysemodellen kan således give et indblik i, hvordan kvalitet opfattes på en institution ved at analysere på, hvordan kombinationen af de tre parametre finder sted på en institution.

Opsummerende er der således mange faktorer der kan påvirke kvaliteten i det sociale arbejde til børn og unge med psykiske og psykiatriske problemstillinger. På næste side vises, en for overblikkets skyld, visuel fremstilling, af de forhold, der indgår som beskrivelse af de praksiskontekster, der kan have en betydning for kvalitet i det sociale arbejde på en døgnbehandlingsinstitution.

	Autonomi	Kontrol	Økonomisk ramme
Retlig ramme	Lov om Social Service. Lov om Voksenansvar.	Lov om Socialtilsyn.	Budgetloven.
Formål	At børn og unge trives og er trygge og udvikles.	Effekt og systematik med henblik på om døgninstitutionen har den fornødne kvalitet i indsatsen.	At institutionerne overholder deres budget.
Redskab	1. Institutionen definerer selv metoder og tilgange samt målgruppe, men kan søge inspiration fra fx Socialstyrelsen fx i handleplaner om metoder og tilgange for Autisme eller ADHD. 2. Institutionen skal udarbejde en handleplan med beskrivelse af de former for socialpædagogik, der skal anvendes til det enkelte barn, herunder hvordan magtanvendelser skal undgås.	Social kvalitetsmodel med temaer og indikatorer, der sikrer at der er overensstemmelse med målgruppens behov og de valgte metoder og samt kompetencer.	BUM-model. Indsatstrappe.
Risiko for påvirkning af kvalitet	Ændret målgruppe Manglende faglighed Økonomi – bl.a. budgetloven Døgninstitutionens historik og syn på målgruppen.	Øjebliksbillede - få vurderinger årligt - faglig kvalitet hos tilsynsførende svingende.	At taksten ikke er fastsat efter barnets udfordringer – at barnet ikke får den støtte og behandling som barnet har behov for.

Figur 2

Kapitel 3 - Videnskabsteori og metode

I dette kapitel vil jeg først redegøre for specialets videnskabsteoretiske orientering og herefter vil den metodiske tilgang blive præsenteret. Efterfølgende vil specialets casestudie blive præsenteret, adgang til feltet samt analysestrategien der er dannet ud fra tematiseringen af data. Slutteligt vil jeg diskutere kvalitet i specialet.

3.1 Videnskabsteoretisk udgangspunkt

I specialet ønsker jeg at belyse hvad medarbejderne forstår ved kvalitet i indsatsen samt hvad det medfører af problemstillinger i det sociale arbejde. Genstandsfeltet for specialet er således menneskets erkendelse i sin kontekst og placerer sig således i den hermeneutiske videnskabstradition. Hermeneutikken ønsker "at forstå, hvordan de involverede individer opfatter bestemte fænomener og begivenheder ud fra et perspektiv, der er forankret i det konkrete sted og den konkrete tid" (Egholm, 2014). Hermeneutikken tager således sit afsæt i kontekster, hvor fokus i højere grad er på individers forståelse af fænomener, snarere end på det konkrete fænomen (ibid). Specialet synes således at indplacere sig i den hermeneutiske tradition, da fænomenet kvalitet i sig selv ikke belyses, men derimod medarbejdernes forståelse af fænomenet kvalitet. Hermeneutikken adskiller sig fra positivismens fakta-paradigme, fordi i den hermeneutiske videnskabstradition anses mennesket som en grundlæggende anden art, end den natur der udforskes af naturvidenskaben og af den grund kan menneskers verden ikke analyseres på samme måde som i den fysiske verden. "Handlende og tænkende mennesker følger ikke bare regler og reagerer ikke automatisk på omgivelsernes stimuli på samme måde, som en sten falder til jorden, når den udsættes for tyngdeloven. I modsætning til stenen er mennesker i stand til at gøre erfaringer, reflektere over dem og ændre deres adfærd som følge heraf. I den forstand skaber mennesker selv deres regler, som de reproducerer og transformerer gennem deres handlinger på "historiens scene" og mennesket betragtes således som handlende og menneskets handlinger og erkendelser kan ikke forklares kausalt (Juul 2018). I specialet ønsker jeg at indfange medarbejdernes forståelse af kvalitet og fortolke medarbejdernes meninger i en historisk kontekst, hvilket ses som et centralt element i den hermeneutiske videnskabstradition, hvor ønsket er at søge forståelse frem for forklaring, og mening frem for sandhed. Ved brug af semistrukturerede interviews vil jeg fortolke medarbejdernes

forståelse og synliggøre de komplekse udfordringer og dilemmaer i det sociale arbejde, for på den måde at fremanalysere mening.

3.1.2 Filosofisk hermeneutik og forforståelser

Hans Georg Gadamer (1900) er én af de mest fremtrædende hermeneutiske filosoffer gennem tiden. Han beskriver hvordan vi altid møder det ukendte med fordomme, som vi har fra vores erfaring og væren i verden. Disse fordomme gør os i stand til at stille relevante spørgsmål og forstå os selv. Specialet tager således udgangspunkt i den filosofiske hermeneutik med udgangspunkt i Gadamers filosofi, fordi jeg er bevidst om, at evnen til at erkende spiller ind i forhold til undersøgelsens resultat (Juul, 2018)

Hermeneutik handler om at tolke på en måde, der fordrer den mest reelle forståelse af relationen mellem dele og helhed (Ibid).

Hermeneutik betyder fortolkning på græsk, og én af grundantagelserne er idéen om begundelsens cirkelstruktur, bedre kendt som den hermeneutiske cirkel. Således afvises det at erkendelse har et fast fundament, og at man som forsker altid forstår det fremmede og ukendte i lyset af en intuitiv helhedsforståelse, også beskrevet som en horisont. På denne måde bliver forskeren en vigtig kilde til erkendelse, da erkendelsen opstår gennem dialog mellem forskerens horisont og fremmede horisonter. Dette kalder han en horisontsammensmeltning (Juul, 2018).

Jeg bruger altså den hermeneutiske cirkel til at relatere de forskellige dele til helheden i en kontinuerlig vekslen, for derved at nå frem til en forståelse af hvordan medarbejdernes oplevelse af kvalitet i det daglige arbejde, kan bestå af mange mindre dele, der sammen kan skabe en helhed (Juul, 2018).

Mine forforståelser er dels tilvejebragt igennem mit virke som sygeplejerske og dels er de tilvejebragt gennem mit tidligere virke som konsulent i den centralforvaltning, hvor institutionen er beliggende. For at sikre at jeg ikke forlader til at drage forhastede konklusioner ud fra forforståelsen, har jeg således i specialet aktivt valgt at forforståelserne bringes tydeligt i spil.

Jeg har været bevidst om at jeg ønskede at indkredse medarbejdernes subjektive oplevelser og meninger og af den grund er forforståelserne anvendt til at designe den

semistrukturerede interviewguide, samt til at stille uddybende eller opfølgende spørgsmål i interviewene, i de tilfælde at medarbejderne taler ind i mine fordomme. Dette er valgt for at sikre at fordommene belyses korrekt, fordi det som fortolker, kan være svært at skelne mellem hvilke fordomme, der er de produktive for forståelsen og hvilke, der forhindrer forståelsen (Juul, 2018).

Eksempelvis er det alment kendt i velfærdsarbejdet, at praktikere oplever at administratorer ikke tildeler dem de ressourcer der skal til, for at udføre deres arbejde (Järvinen og Mik-Meyer, 2012), hvilket også viste sig at være tilfældet i specialets empiriindsamling.

I de semistrukturerede interviews var det således vigtigt at forfølge udsagnene i forhold til at opnå en dybere forståelse af, ressourcernes betydning i forhold til kvalitet i socialt arbejde.

På denne måde har jeg forsøgt at være åben overfor, hvilke fordomme, der er bevaringsværdige, og hvilke der ikke er. Ligeledes valgte jeg at lave et opfølgende semistruktureret interview med lederen af institutionen, for at få belyst og kvalificeret medarbejdernes udsagn.

Jeg har således valgt at arbejde med en induktiv tilgang med abduktive elementer, da det var vigtigt for mig ikke at have for mange forudfattede teser, der skulle testes og fordi jeg søgte at lade empirien afgøre, hvilke spørgsmål der var værd at søge svar på (Kvale og Brinkmann 2015, Olesen og Carlsen 2018). Samtidig var det vigtigt at de fund jeg fandt i empiri fra medarbejder informanterne, blev mættet (Olesen og Carlsen 2018), via empiri fra lederen på institutionen.

Forforståelser:

Institutionen har ikke nok viden om målgruppen

Institutionen arbejder ikke stringent med metoder og tilgange

Institutionen kender ikke det retlige ansvar

Det socialpædagogiske arbejde er præget af børneforsorgens historik

3.2 Casestudiet som analysedesign

Et casestudie design finder jeg relevant i specialet, fordi det ønskes at belyse hvordan medarbejderne oplever og forstår et bestemt fænomen i sin virkelige kontekst. Casestudiet kan bl.a. ses som et "*design til at dække over en måde at udvælge, afgrænse eller beskrive en konkret forskningsgenstand*" (Frederiksen, 2018) Samtidig søger casestudiet at forstå et nutidigt fænomen i dybden inden for en virkelighedsnær kontekst (Yin, 2009). Metoden har sin styrke i, at det studerede fænomen analyseres i forhold til hvordan fænomenet kan forstås i de organisatoriske kontekster (Nielsen, 2006). Casestudiet opererer med mange variable og få observationsenheder, og forskeren har ikke kontrol over påvirkningerne af det studerede fænomen. Det betyder blandt andet, at et krav til metoden er, at casestudier må inddrage store mængder af relevante datakilder. Det gode casestudie er karakteriseret ved at gøre brug af flere teknikker og datakilder (Ibid). I specialet er der således både taget udgangspunkt i semistrukturerede interviews, udvalgte dokumenter fra institutionens hjemmeside samt data og fakta om institutionen fremskaffet via aktindsigt⁷. Desuden er der taget udgangspunkt i lovtekster, samt kvalitetsbeskrivelser om institutionen (primært social tilsynsrapport). Casestudiet som analysedesign ses således som foreneligt i forhold til besvarelse af specialets problemstilling. Netop casestudiet kan indfange den kontekstafhængige betydning for det sociale fænomen kvalitet, og derfor forsøges det at finde frem til de faktorer der har betydning for hvordan kvalitet forstås i det sociale arbejde.

3.3 Det kvalitative forskningsinterview

Kvale og Brinkmann beskriver at det kvalitative forskningsinterview forsøger at forstå verden ud fra subjekternes synspunkter, udfolde betydningen af deres oplevelser og afdække deres levede verden forud for videnskabelige forklaringer (Kvale og Brinkmann 2015). Ordet subjekt betoner at mennesket er underkastet diskurser, magtrelationer og ideologier som de ikke selv har skabt, men som de påvirkes af (Ibid). Det kvalitative forskningsinterview findes velegnet til at besvare specialets problemstilling "*hvilke*" udfordringer medarbejderne italesætter samt "*hvad*" det kan have af konsekvenser for det

⁷ Se information om disse i litteraturlisten under "Institutionen"

sociale arbejde, da disse 2 spørgsmål søger at udfolde og afdække medarbejdernes oplevelser og forståelser.

For at kunne stille relevante spørgsmål i det kvalitative forskningsinterview, er det vigtigt at være fortrolig med det undersøgende tema. Ved at opholde sig i det miljø hvor interviewene skal foretages, er det muligt at blive introduceret til daglige rutiner og jargonen og magtstrukturer samt få en fornemmelse af, hvad informanterne vil tale om (Ibid). Jeg valgte derfor at afholde en samtale med afdelingslederen samt deltog i et børnemøde på institutionen.

For at få en forståelse af medarbejdernes hverdag og sammensætningen af børn og unge på døgninstitutionen, fik jeg lov til at overvære et børnemøde på døgninstitutionen. Mødet vil ikke indgå som en observation i specialet, dels fordi mødet kun var af en times varighed, og dels fordi det ikke kunne ses som værende repræsentativt for, hvordan medarbejdere og børn og unges hverdag foregår på døgninstitutionen. Mødet indgik i stedet som en indkredsning af problemstilling og udarbejdelse af en semistruktureret interviewguide samt været med til at danne grundlag for mine forforståelser som jeg beskriver i det følgende afsnit.

Efter empiriindsamlingen valgte jeg at afholde et opfølgende interview med lederen på institutionen. Interview med lederen blev anvendt for at få en dybere forståelse af de fænomener der fremkom under empiriindsamlingen. Ligeledes blev interviewet anvendt til at validere informanternes udsagn. En del af informanternes udsagn modsagde mine forforståelser, så for at sikre at jeg havde fået en dyb forståelse af de fremkomne fænomener, blev interviewet anvendt som en meningsfortolkning som en del af den hermeneutiske cirkel (Kvale og Brinkmann, 2015).

3.31 Den semistrukturerede interviewguide

Børnemødet har sammen med det indledende møde med afdelingslederen til dels bekræftet mine forforståelser samt været med til at danne disse. Mine refleksioner samt beskrivelser af børnemødet kan læses i sin fulde længde i bilag 2. Som beskrevet i kapitel 3.21 kan forforståelser være produktive og hæmmende for forståelsen. For at sikre at forforståelsen ikke skulle være hæmmende for informanternes udsagn, valgte jeg at nogle af

interviewspørgsmålene var identiske med forskningsspørgsmålene. Det er ellers god forskningsskik at udarbejde interviewspørgsmål letforståelige, korte og fri for akademisk sprog (Kvale og Brinkmann, 2015), men for at sikre at mine forforståelser ikke var hæmmende for informanternes udsagn, valgte jeg at overføre nogle af forskningsspørgsmålene til interviewspørgsmål. Det drejede sig om de 2 forskningsspørgsmål; "*Hvilke temaer kategoriserer frontlinemedarbejdere som de vigtigste i forhold til at yde kvalitet i socialt arbejde*" samt "*Hvilke tilgange og metoder anvender medarbejderne i det sociale arbejde til børn med psykiske og psykiatriske problemstillinger*". I interviewene blev informanterne adspurgt med spørgsmålene; "*Hvad forstår du ved kvalitet i det pædagogiske arbejde*" og "*Kan du nævne den mest brugte tilgang eller metode som i arbejder med*". I forhold til "*tilgang eller metode*" blev dette også anvendt som et interviewspørgsmål, da afdelingslederen i det indledende interview fortalte at det var en hverdagsting for medarbejderne at tale om hvilke metoder og tilgange der blev anvendt. For at sikre at informanterne forstod interviewspørgsmålene, blev disse fulgt op af spørgsmål som "*Kan du nævne et eksempel på...*". Som interviewer var jeg bevidst om både at være "*bevidst naivitet*" samt sikre en uddybning af den "*flertydighed*" som spørgsmålene kunne medføre. Bevidst naivitet medfører at intervieweren forholder sig åben over for uventede fænomener og Flertydighed er udsagn der kan indeholde flere fortolkningsmuligheder (Ibid).

Kvalitet i socialt arbejde er et vidt begreb og for at indkredse begrebet, er der i de semistrukturerede interview spurgt specifikt ind til metoder og tilgange i det sociale arbejde. Metoder og tilgange er valgt, da disse er kvalitetsindikatorer i Den sociale kvalitetsmodel. Ligeledes er afgrænsningen til tilgange og metoder valgt, da afdelingslederen i et forberedende møde fortalte at der var meget fokus på hvordan barnet skal tilgås og mødes i det daglige arbejde på institutionen.

De medarbejdere der var til stede de to dage, hvor jeg foretog min empiriindsamling, indgik som informanter i de semistrukturerede interviews. Medarbejderne på døgninstitutionen arbejder i hold, for eksempel døgnvagt mandag og onsdag, samt tirsdag og torsdag, så medarbejderinterviews består således af medarbejdere fra forskellige hold. 1 medarbejder havde lige fået fri, da han blev interviewet, 2 medarbejdere var mødt tidligere ind for at blive interviewet og resten af medarbejderne var på arbejde, da de blev interviewet.

Afdelingslederen udvalgte de dage, hvor empiriindsamlingen fandt sted, og det havde jeg ikke indflydelse på.

Empiriindsamlingsdagene lå forskudt af hinanden og medarbejderne der indgik i empiriindsamlingen på de forskellige dage, har ikke haft mulighed for at påvirke hinandens udtalelser, da medarbejderne rent fysisk ikke har været til stede på institutionen i perioden mellem første empiriindsamlingsdag og anden empiriindsamlingsdag.

3.4 Adgang til feltet

Adgangen til feltet skete via kontakt til afdelingslederen. Afdelingslederen er en tidligere arbejdskollega, som blev gatekeeper i specialet. En gatekeeper er en person, der kan skabe kontakt til feltet og give adgang til forskning (Monrad, 2018). Gatekeeperen er ofte synlig og befinder sig øverst i hierarkiet i organisationen (Kristiansen og Krogstrup, 1999). Det har igennem specialet været en bevidsthed om, at gatekeeperen kan have interesse i at kontrollere adgangen til feltet, samt den forståelse man får af feltet (Monrad, 2018).

Gatekeeperen kunne altså være interesseret i at få fremvist sin afdeling positivt, og dermed positionere sig selv og sit personale positivt (Kristiansen og Krogstrup, 1999).

Afdelingslederen er således fravalgt som informant i de semistrukturerede

Et opmærksomhedspunkt har været om de dage der var afsat til interviews, var tilrettelagt af lederen, men dagene blev udvalgt ud fra hvornår der var færrest møder og aftaler i forhold til børnenes hverdag. Dette understøttes også af at det blev italesat at der kun kunne afsættes max. 30 minutter til hvert interview, da institutionen ikke kunne undvære medarbejderne i længere tid på grund af aktiviteter med børnene.

3.5 Præsentation af informanter

Empiriindsamlingen blev, som ovenfor beskrevet, udført over 2 forskellige dage og jeg havde ingen indflydelse på hvilke medarbejdere der indgik i empiriindsamlingen. Dog var det dog et krav at medarbejderne skulle indgå i det daglige arbejde med børnene. Præsentationen og oversigten over informanterne i empiriindsamlingen findes i figur 4, hvor også informanterne oplevelse af kvalitet og tilgange tillige er belyst.

Som det kan ses i figur 4, består informanterne primært af pædagogisk personale. 3 medarbejdere har arbejdet på institutionen i mange år, mens halvdelen kun har været tilknyttet institutionen 1 år eller kortere tid. Informanterne består af 6 mænd og 4 kvinder og informandgruppen afspejler bredt medarbejdergruppen på institutionen.

På institutionen arbejder der udover ovenstående medarbejdergrupper også en socialrådgiver og en psykolog. Disse 2 medarbejdere indgår ikke i det daglige arbejde med børnene og indgår således ikke i inklusionskriteriene. Sygeplejersken der indgår som informant, er i en delt funktion, hvoraf en del timer varetages som pædagogisk medhjælp.

Som tidligere beskrevet blev der efter de 10 interviews, foretaget endnu et interview med lederen af institutionen. Lederen har været ansat i et år i nuværende stilling, men har tidligere været ansat som afdelingsleder på institutionen. Af profession er lederen læreruddannet med en videreuddannelse inden for ledelse.

3.6 Databehandling

I det følgende vil jeg redegøre for hvordan jeg har behandlet min empiri samt hvordan jeg har analyseret på min empiri.

3.61 Transskription

Alle interviews blev transskriberet indenfor få dage efter de var udført. Jeg har transskriberet det sagte, men har udeladt lyde, gentagelser og toneleje, da jeg primært analyserer på det faktisk sagte og ikke på kontekst og samspil. Jeg har dermed valgt at omforme det til en mere formel, skriftsprogstil (Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg er dog klar over, at transskriptionen af interviewet til skriftsprog indebærer dekontekstualiserede gengivelser. Dette opvejes dog ved at transformere lydoptagelser til skrift, lettere kan gennemføre en tematisering og dermed analyse efterfølgende.

3.62 Tematisering og videre analysestrategi

For ikke at miste overblikket over det omfangsrige empiriske materiale fra 10 informanter og 1 leder, har jeg valgt at meningskondensere ud fra Giorgis (1975) fem trin. Det metodologiske formål er her at demonstrere hvordan man systematisk kan behandle

omfangsrigt empirisk materiale i en dataanalyse uden at data omformes til kvantitative udtryk, men ved at søge naturlige meningsenheder og udlægge deres hovedtemaer (Kvale og Brinkmann 2015).

Efter en grundig gennemlæsning af det empiriske materiale for at få en fornemmelse af helheden, valgte jeg først at meningskondensere de empiriske udsagn til kortere formuleringer som informanterne udtrykte. Lange udsagn komprimeres til kortere udsagn, hvor det centrale omformuleres til få ord. Her fandt jeg 17 temaer og jeg fandt at disse 17 temaer alle sammen talte ind 4 overordnede temaer – Kvalitet for børn og unge, Kvalitet i indsats, Samarbejde med kollegaer og Organisatoriske rammer og som kan ses i figur 3.

Kvalitet for børn og unge	Kvalitet i indsats	Samarbejde med kollegaer	Organisatoriske rammer
Basale behov	Struktur	Fælles holdninger	Fysiske rammer
Oplevelser for børn	Opfølgning	Kollegatryghed	Planlægning
Omsorg	Relationsarbejde	Robusthed	Ressourcer
Tillid	Kontinuitet		Målgruppesammensætning
Trivsel			Formidling

Figur 3

Efter denne tematisering, havde jeg behov for at få indsamlet mere empiri for at få mættet mine fund. Det drejede sig blandt andet om at næsten alle medarbejderne udtrykte bekymring for børnenes situation på grund af at medarbejderne ikke oplevede at der var allokeret nok ressourcer til arbejdet med målgruppen. Jeg valgte her at supplere min analysestrategi med elementer fra Grounded Theory, hvor empirien danner grundlag for undersøgelsen og for analysens fokus og retning, og hvor metoden er induktiv med et abduktivt islæt og hvor fokus er på den udtrykte selvforståelse, hvor sigtet er at belyse professionsforståelser i relation til sociale indsatser (Olesen og Carlsen 2018).

Glaser og Straus definerer at det er med udgangspunkt i data, man definerer, hvad der konkret fokuseres på og de arbejder med en åben, en selektiv og teoretisk fase (Ibid). Jeg har valgt at arbejde med elementerne åben og selektiv fase. Den åbne fase har jeg sat lig med

meningskondenseringen jeg beskrev ovenfor, fordi den åbne fase indebærer begrebsdannelse på et første abstraktionsniveau. Den åbne fase afsluttede jeg med to kernekategorier. Den ene kernekategori var, som medarbejderne ofte refererede til – Organisatoriske rammer. Den anden var, som jeg udledte af den åbne kodning, medarbejdernes faglighed. Medarbejdernes faglighed udsprang af temaerne i Giorgis 5 trin, samt af den åbne kodning, som en indikator på medarbejdernes kvalitetsforståelse. Undervejs i kodeprocessen (her den åbne fase) kan der opstå ideer til begyndende begrebsdannelser i form af indikatorer og kategorier, som må mættes i ny empiri, hvorfor der er tale om en induktiv tilgang med abduktive elementer (Ibid). Jeg fandt at jeg behøvede mere empiri, i form af et interview med lederen på institutionen, for at belyse mine kernekategori og derfor valgte jeg at teste medarbejdernes udsagn, men samtidig indsamle yderligere empiri, der kunne belyse min kernekategori. I den selektive fase har jeg koncentreret kodningen om min kernekategori, samt valgt kategorier der supplerer min kernekategori. Aspekter der ikke er væsentlige for kernekategorien fravælges (Ibid). Det førte mig til at vende tilbage til Giorgis 5 trin, hvor jeg i 3. trin omformulerer temaerne der dominerer de naturlige meningsenheder, sådan som jeg forstod dem og så de er tilpasset mine forskningsspørgsmål (Kvale og Brinkmann 2015). I figur 4 har jeg dannet de centrale temaer ud fra mine forskningsspørgsmål.

Medarbejder	Profession	Køn	Erfaringsår	Antal erfaring på institutionen	Hvad er Kvalitet?	Metode	Oplevelse af tilgang
1	Pædagog-medhjælper	Mand	Mere end 10	Mere end 10 år	At give omsorg og kan medføre relationsarbejde, Fokus på kontinuitet, mål i forhold til nærmeste udviklingszone – Vygotski.	KAT, brugt mange forskellige metoder. På institutionen arbejder de efter en 4 trins model: "sikkerhed, omsorg, udvikling og behandling".	Fælles tilgang og alle arbejder ens.
2	Pædagog	Mand	Mere end 20	Mere end 10 år	Skabe et børneliv - at børnene lærer det andre børn også lærer - fx at svømme. Troværdighed.	Kognitiv metode - låner børn ord, low arousal, mentalisering.	Oplever til dels at der arbejdes efter samme tilgang - særligt omkring magtanvendelse.

3	Syge-plejerske	Kvinde	Mere end 20	Under 1 år	At børn trives. At der sikres relevant dokumentation og overleveres korrekt - systematik og opfølgning. Synlig tilgang. At være omstillingsparat og kreativ og fokus på hvilken bold der er vigtigst.	At være nysgerrig på barnets tanker og hvordan børn forstår verden.	Når medarbejderne har været på samme kursus, kan det forventes at medarbejderne taler ud fra samme parametre.
4	Pædagog	Kvinde	4	3 år	Tryghed. Skabe et godt rum, hjælpe med dagligdagsting.	Arbejder med børns spejling for at lære sine egne følelser at kende. Struktur og forudsigelighed. Børnesprog. Samtalekort. Forstå årsagen til barnets adfærd eller manglende ressourcer/kompetencer.	Begyndt at få fælles tilgang og forståelse pga kurser bl.a. KAT.
5	Pædagog	Kvinde	Mere end 10	Under 1 år	Tid til relationsarbejde, struktur er bærende for alt det pædagogiske arbejde. Skærmmning og små rammer.	Arbejder med struktur og forudsigelighed og faste rammer. Kender ikke til KAT. Arbejder med mentalisering, har ikke oplevet at der arbejdes med de metoder der står på hjemmesiden.	Har en oplevelse af at alle ikke forstår hvordan børn skal tilgås og oplever at der ikke er fokus på hvad der er det bedste for alle børn.
6	Pædagog	Mand	3	Under 1 år	At kunne have tid til at give nærhed og tryghed, så barnet kan udvikle sig.	Møde barnet, hvor barnet er. ART.	Vil rigtig gerne i gang med at bruge KAT for opfattelsen er at så arbejder alle ens og efter samme metode.
7	Studerende i sidste praktik i specialiceringsen	Mand	0	Under 1 år	At kunne give den omsorg, som barnet har behov for.	Low arousal. Relationsdannelse. Konsekvenspædagogik.	Oplevelse af at der arbejdes med konsekvenspædagogik. Autister skal have faste rammer, der ikke kan fraviges.
8	Pædagog	Mand	6	1½ år	Mere struktur kan højne kvaliteten og flere hænder kan også give kvalitet.	Anerkendende pædagogik, medinddragelse, Fortæller om ART og PALS og KAT, men kender ikke metoderne.	Behøver ikke at være enige, men gøre ting ens. Har en opfattelse af at ting gøres ens.
9	Pædagog	Kvinde	Mere end 10	Under 1 år	Kvalitet er at se det enkelte barn. Tid til fordybelse. At skabe hjemlig ramme.	Ensretning, struktur. Miljøterapi.	Har en oplevelse af at folk er klædt godt på.
10	Pædagog	Mand	Mere end 20	Mere end 20 år	god kvalitet er at vi kan løse opgaven fagligt og er teoretisk klædt på. Rigtige hænder - 4 erfarne kan være bedre end 5 knap så erfarne.	Autisme og specialpædagogik, low arousal, anerkendende og kognitive tilgang.	Alle arbejder med den samme tilgang og fælles vidensgrundlag.
Leder	Lærer	Mand	Mere end 10	6 år	vi kan se os selv i øjnene, vi har leveret et fagligt godt stykke arbejde, uden overspringshandling, loyale over for de politikker der er, nogen	evidensbaserede metoder: ementalisering, low arousal og den kognitive adfærdsterapi.	nogen trækker på ting fra rygsækken, fordi det virkede, det er bydende nødvendigt at vi står for, og arbejder ud fra-, og mål og metoder er det samme.

					der tænker ud af boksen.		
--	--	--	--	--	--------------------------	--	--

Figur 4

3.63 Den hermeneutiske cirkel og fortolkningskontekster

Inden for den hermeneutiske analyse er formålet ikke blot at vise, hvordan informanterne udtrykker sig, men derimod at sætte informanternes udtryk og opfattelser ind en større helhed. Jeg har igennem min analyse af empirien derfor også arbejdet fortolkende gennem fremadskridende delhelheds-fortolkninger (Kristiansen, 2017). Jeg har ved hjælp af længere, beskrivende citater, udformet analysen, så den har et tungt og fyldestgørende empirisk udgangspunkt og kombineret dette udgangspunkt med udvalgt teori, der sætter informanternes udsagn i en ny og fortolkende kontekst (ibid). I analysekapitel 1 og 2 har jeg ved hjælp af den supplerende empiri fra lederen og udvalgte dokumenter fra institutionens og Socialtilsynets kvalitetsrapport arbejdet med enkeltdele i en vekselvirkning mellem del og helhed, empiri og teori. Dette defineres som den hermeneutiske cirkel, og denne har været med til at strukturere analysestrategien (Kristiansen, 2017: 160). Det har været med til at skabe en større helhedsforståelse af informanternes udsagn og deres forståelse af kvalitet.

Da jeg har været alene om at analysere på min empiri, har jeg, for at være sikker på at jeg ikke lod mine forforståelser skabe indholdet, valgt at anvende et sidste analytisk redskab. I hermeneutikken er der en legitim flerhed af fortolkning og jeg har anvendt Kvale og Brinkmanns tre fortolkningskontekster: selvforståelse, kritisk commonsense-forståelse og teoretisk forståelse (Kvale og Brinkmann 2015), for at sikre en hvis kvalitet i analysen. Om selvforståelse skriver Kvale og Brinkmann, at fortolkeren sammenfatter informanternes egen opfattelse af, hvad deres udsagn betyder - sådan som 'forskeren' har forstået dem. Jeg har haft et ønske om netop at fortolke og forstå informanternes udsagn i en større og mere samfundsmæssig og teoretisk kontekst, hvorfor jeg har bevæget mig inden for den kritiske commonsense-forståelse. Om denne forståelse skriver Kvale og Brinkmann, at den omfatter en bredere forståelsesramme end informanternes egen, da kan være kritisk overfor det, der

bliver sagt eller den kan forstærke og berige fortolkningen (Ibid). Jeg har i kapitel 2 valgt at uddybe de forhold, som kan være relevant for at forstå og fortolke på informanternes udsagn. Det har jeg valgt for at forholde mig kritisk til informanternes udsagn blandt andet i de udsagn, hvor medarbejderne og lederen italesætter kritiske forhold omhandlende børnenes hverdag.

Den sidste fortolkningskontekst, og den jeg overvejende har gjort brug af, er den teoretiske fortolkningskontekst, hvor jeg har anvendt en teoretisk ramme til at fortolke meningen med de empiriske udsagn (Ibid).

De forskellige fortolkningskontekster er valgt for at kunne underbygge eller afvise forskellige empiriske udsagn. For eksempel bliver institutionens værdier udfordret af Bryderup og Frørups analysemodel, hvilket er med til at bringe et samfunds og socialfagligt perspektiv i spil (Ibid).

3.7 Kvalitet i undersøgelsen

Kvale og Brinkmann beskriver 10 typiske kritikpunkter omhandlende generelle opfattelser af videnskabelig forskning, til interview og analysefaserne og til validering og generalisering (Kvale og Brinkmann 2015). I dette afsnit vil jeg beskrive validitet og reliabilitet.

I tilvejebringelsen af data kan forskeren indtage en mere eller mindre aktiv rolle, og det har implikationer for vidensproduktionen, særligt i forhold til relevansen af data for problemstillingen, validitet, og i forhold til kontrol med dataproduktionen, reliabilitet.

Validitet handler om overensstemmelsen mellem datamaterialet og det fænomen, datamaterialet skal beskrive, dvs. om man har undersøgt det rigtige (Monrad 2018). Da genstandsfeltet er medarbejdernes opfattelser og forståelser, har valget af semistrukturerede kvalitative interviews været med til at øge specialets gyldighed og troværdighed. Jeg anser netop denne metode og de ansatte som de mest gyldige og troværdige kilder til at opnå en dybere indsigt i informanternes opfattelser. I kraft af specialets hermeneutiske udgangspunkt giver det endvidere ikke mening at stille spørgsmålstejn til validiteten af de betydningstillæggelser og opfattelser, som informanterne giver udtryk for.

Reliabilitet handler om nøjagtighed og præcision i undersøgelsen. Centrale reliabilitetsspørgsmål omhandler, om undersøgelsen har været systematisk, grundig og nøjagtig, eller om den omvendt

har været præget af tilfældigheder og sjusk (Monrad 2018). I dette speciale er reliabiliteten øget ved en kædesøgning af forskning på området, samt ved en samtale med afdelingslederen inden de egentlige forskningsinterview.

Jeg har forsøgt at have en så objektiv rolle i specialet, som muligt, som handler om at mindske forskerens påvirkning af specialet. Ved at redegøre for min egen sociale baggrund, min position i forhold til forskningsfeltet har jeg redegjort for mine forforståelser, for aktivt at bringe disse i spil i en refleksiv datatilvirkning. Jeg har endvidere forsøgt at skabe en gennemsigtighed ved at fremvise min datatilvirkning (Monrad og Olesen 2018).

Jeg vil i de afsluttende refleksioner yderligere udfolde specialets kvalitet.

3.8 Ethiske overvejelser

Det ville have været nærliggende at interviewe børn og unge på døgninstitutionen omkring hvad der opleves som kvalitet, men dette er valgt fra af etiske grunde. Afdelingslederen oplyste at børnene og de unge på døgninstitutionen ikke skulle udsættes for interview, da de i forvejen er i en meget sårbar situation ved at være anbragt på en døgninstitution. Et observationsstudie ville også have været oplagt at foretage, da jeg gerne ville observere personalets tilgang og relation til børnene og de unge. Et observationsstudie kunne være et godt supplement til interviews og kunne have bidraget med en kvalificering af medarbejdernes udsagn. Dette er dog også valgt fra, af samme grund som ovenstående beskrevet.

I stedet har jeg fokuseret på empiriudsagn fra medarbejderne gennem semistrukturerede kvalitative interviews. En forskers rolle er at sikre et informeret samtykke fra forskningsdeltagerne, et samtykke der bygger på et princip om individuel autonomi (Kvale og Brinkmann, 2015). I specialet har jeg valgt at anonymisere institutionen ved navn og har således valgt kun at beskrive at institutionen er beliggende i Københavns Kommune. Dette med henblik på at jeg har lovet informanterne anonymitet, og således erstattet medarbejdernes navne med numre. Anonymiteten er givet, da jeg allerede inden interviews var opmærksom på at medarbejdernes udsagn ikke skulle skade medarbejderne (ibid.). I forbindelse med mit hermeneutiske ståsted har jeg også været bevidst om at specialets projekt ikke ønsker at afgøre om medarbejdernes udsagn i deres eksempler er "rigtige eller

forkerte”, da specialet ikke er et evalueringsprojekt. Ligeledes er informanterne informeret om at de til hver en tid kan trække deres samtykke tilbage, og informanterne er også tilbudt at kunne få deres interviews til gennemlæsning for at sikre at de transskriberede interviews stemmer overens med informanternes udsagn (Ibid.).

Kapitel 4 - Teoretisk ramme

I dette kapitel beskrives teori til de 3 analysekapitler. Formålet er at skabe en forståelse for valg og brug af teori. Teorien uddybes yderligere i analysekapitlerne.

I 1. analysekapitel vil jeg besvare arbejdsspørgsmålene:

Hvordan påvirker de institutionelle rammer børnene og medarbejderne på institutionen?

Hvordan italesættes tilgange og metoder på institutionen?

I 2. Analysekapitel vil jeg besvare arbejdsspørgsmålet:

Hvilken forståelse og viden har medarbejderne om børnenes psykiske og psykiatriske problemstillinger?

Hvordan påvirker forståelse og viden medarbejdernes valg af tilgange og metoder?

4.1 Institutionel teori

I første analysekapitel har jeg valgt at tage udgangspunkt i institutionel teori, da teorien er en teoriretning inden for organisationsteorien, der beskriver hvordan organisationer og aktører ageren påvirkes (Strandgaard Pedersen, 2014). Jeg har valgt at anvende den institutionelle teori, da teorien belyser forhold, der tages for givet, men som ifølge teoretikere er socialt skabte fænomener. En af den institutionelle teoris førende forskere er W. Richard Scott, der formulerer det på følgende vis: "*Institutionelle teoretikere understreger, i hvor høj grad verden er et produkt af vore ideer og begreber — de socialt skabte og vurderede betydninger, der definerer vores sociale realitet. Den moderne verdens opståen er ikke blot forbundet med en række produktionsteknologier og administrative strukturer til koordination af komplekse aktiviteter, men også med fremkomsten af visse overbevisninger og forestillinger om verdens beskaffenhed og den måde, ting fungerer på*" (Ibid). Scott påpeger at institutioner består af en lang række værdier, forestillinger og antagelser om, hvordan verden ser ud, og at disse forestillinger er socialt skabte. Institutionen i casen er under forandring og har i dag langt flere børn med psykiatriske udfordringer end for bare 10 år

siden. Det kan påvirke hvordan kvalitet i det sociale arbejde forstås og hvilke konsekvenser det har for det sociale arbejde. Institutionel teori kan være med til at give en forståelse af de rammer som medarbejderne agerer i og påvirkes af. Den amerikanske organisationsforsker Philip Selznick udpeges til at være den igangsættende bidragsyder til institutionsteori og han benævner med et begreb "institutionalisering" om institutioner der får en særlig "karakter" eller deres eget liv, og institutionalisering er den proces, ved hvilken strukturer eller aktiviteter bliver "tillagt værdi hinsides, hvad de tekniske aspekter tilsiger" (Strandgaard Pedersen, 2014).

De elementer, der indgår i organisationers formelle strukturer, fungerer som myter, dvs. som en slags fortællinger, som organisationer kan reproducere og beskrive sig selv med for at fremstå effektive, nyttige, moderne og ansvarlige. Dette gælder for brugen af specifik faglig viden, for specielle metoder osv. (Mik-Meyer og Villadsen 2007).

Begrebet institutionalisering indebærer en »selvfølgeliggørelse«, hvor myters historiske opkomst eller oprindelige kontekst glemmes. Meyer og Rowan definerer institutionalisering som den proces, hvorved bestemte klassifikationer af verden får en objektiv status for aktørerne. Klassifikationer etableres i samfundet som gensidigt bekræftede typificeringer og fortolkninger, som er blevet indiskutable og sanktioneres socialt eller understøttes af lovgivning. Institutioner virker både *regulativt* (de kan sanktioneres, evt. retsligt), *normativt* (de virker moraliserende, udstikker retningslinjer for, hvordan der bør handles) og *kognitivt* (de udgør et filter, man ser verden igennem; et filter bestående af klassifikationer, som naturaliserer fænomener). Institutioner udgør således regulerende instanser i det sociale liv, idet de skaber orden, tildeler roller og reducerer usikkerhed.

Centrale begreber i institutionel teori er *organisatoriske felt*, *diffusion*, *legimitet* og *isomorfi*.

Om det organisatoriske felt beskriver Strandgaard Pedersen at Begrebet "organisatorisk felt" henviser til området, som institutionen er en del af – feltet kan for eksempel ses som den socialpædagogiske sektor. Feltet afgrænser de omgivelser og dermed de pres og forventninger, den enkelte organisation udsættes for og må forholde sig til. Diffusion, legimitet og isomorfi henviser til forhold, hvor institutionen indoptager praksisser for at skabe legimitet udadtil uagtet om institutionen har implementeret de beskrevne praksisser

eller ej (Ibid). Der findes så at sige koncepter, opskrifter for, hvordan organisationer inden for et felt organiserer sig "rigtigt". Isomorfi betyder ensartet form og er sammensat af begreberne iso = samme og morf = form.og handler om at institutioner ofte er ensartet opbygget.

Samtidig er der et konstant krav fra omverdenen om fornyelse, som gør, at organisatoriske metoder og tilgange mister værdi, selvom de ikke nødvendigvis er blevet mindre effektive (Mik-Meyer og Villadsen, 2007). Organisationer må derfor tage nye koncepter, opskrifter ind, der symboliserer effektivitet og handlekraft. Ud fra denne betragtning afhænger organisationens legitimitet af evnen til at indbygge de til enhver tid gældende institutionelle normer i organisationen (ibid.).

I analysen vil jeg have fokus på, hvordan medarbejderne på institutionen har indoptaget de vedtagne praksisser, og samtidig også på, hvordan omgivelserne præger lederen og institutionen til at indoptage praksisser. Med institutionel teori bliver det muligt at undersøge, hvilke typer omverdenspres en organisation er underlagt, som virker i retningen af isomorfi. Teorien sætter ikke direkte fokus på borgerens møde med velfærdsstaten, men derimod de processer og mekanismer, som kan beskrives, og har afgørende indflydelse på dette møde. I visse tilfælde kan presset for at skabe legitimitet ved at fremvise og indoptage institutionelle elementer være så stærkt, at velfærdsorganisationen helt taber blikket for de konkrete borgere (Mik-Meyer & Villadsen, 2007).

Teorien har derved et kritisk potentiale, og er særligt egnet til at studere offentlige institutioner som institutionen i casen. Teorien har udviklet to hovedspørgsmål: Hvorfor overlever og spredes tilsyneladende ineffektive organisationselementer, og hvorfor ser vi en slående lighed i organisatoriske former og praksisser (Mik-Meyer & Villadsen, 2007).

Jeg finder derfor denne teori anvendelig i analyse af, hvad medarbejderne forstår ved kvalitet i det socialpædagogiske arbejde. Teorien vil indgå som en complimentærteori til Bryderup og Frørups analysemodel, hvor netop fokus på indoptagne praksisser (metoder og tilgange) er essentielt i forhold til kvalitet i det socialpædagogiske arbejde.

4.2 Syn på målgruppen, metoder i indsatser og mål for indsatsen

I andet analysekapitel har jeg primært valgt at tage udgangspunkt i Bryderup og Frørup (2011) analytiske model. I den analytiske model skitseres 3 perspektiver; *Socialpædagogisk tilgang, målgruppe, sigte/mål*. De 3 perspektiver vil jeg redegøre for nedenfor.

Målgruppe

Ifølge lovgivningen, som præsenteret i kapitel 2, skal børn og unge med særlige behov, have samme mulighed for udvikling, som deres jævnaldrende. Bryderup og Frørup peger på at særlige behov som disse børn og unge måtte have, ofte *enten* kan betragtes som individuelle "mangler", der skal kompenseres for *eller* potentialer og muligheder i det pædagogiske arbejde. Hvis medarbejderne enten ser børnene og de unge med forskellige individuelle problemer og diagnoser og er bærere af psykologiske defekter samt mangler sociale færdigheder, vil medarbejderne kun fokusere på børnene og de unges baggrund og nutid. Hvis medarbejdernes på den anden side ser børnene i forhold til normative forventninger, kan medarbejderne komme til at sætte mål for børnene som børnene ikke kan indfri og der er risiko for at børnene yderligere marginaliseres. Bryderup og Frørup peger på at synet, tilgange og mål for målgruppen i stedet fokuserer på børnene og de unges potentialer, erhvervet som kompetence i sociale interaktioner, vil medarbejderne i stedet fokusere på både baggrund, nutid og fremtid. Synet på målgruppen præger altså, ifølge Bryderup og Frørup, medarbejdernes tilgang til børnene og de unge (Bryderup og Frørup, 2012). Jeg vil analysere hvilken forståelse medarbejderne har af børnene og de unges udfordringer, da det kan være med til at forstå bevæggrundene for medarbejdernes opfattelse af deres handlepotentiale.

Socialpædagogisk tilgang

Socialpædagogisk tilgang dækker over de tilgange, metoder, indhold og aktiviteter der danner rammen om det socialpædagogiske arbejde på institutionen. Bryderup og Frørup beskriver at der forefindes 2 forskellige tilgange i det socialpædagogiske arbejde, den *kompenserende tilgang* og den *potentiel orienterende tilgang*.

Den Kompenserende tilgang

Den kompenserende tilgang lægger vægt på individuelle mangler og den socialpædagogiske opgave bliver at kompensere herfor. Tilgangene er behandlingsmetoder, der bygger på en

implicit instrumental rationalitet, hvor der fokuseres på barnet eller den unges psykologiske og følelsesmæssige tilstand samt manglende opdragelse. Den pædagogiske indsats går på at analysere situationer, for at kunne håndtere og kompensere for børnene og de unges udfordringer. En sådan tilgang kan også ses som en struktureret social pædagogik, hvor tilgangen er struktur, regler og forskrifter, defineret af institutionen, og hvis ikke disse følges, kan det medfølge sanktioner.

Den Potentiel orienterende tilgang

Fremgangsmåden i denne tilgang er baseret på en individuel og differentieret syn på barnet eller den unges baggrund og søger at kompensere for dette ved hjælp af opbygning af en relation i en dialog (relationel dialogisk metode). Den sociale pædagogiske tilgang skal således ses som en syntese af en forståelse af målgruppens behov og mål.

Mål for indsatsen

I den kompenserende tilgang kan målet fx være stabilitet i hverdagssituationer, hvor fokuset er på barnets baggrund – det vil sige at barnet fx ikke har haft stabile voksne omkring sig før anbringelsen.

I den Potentiel orienterende tilgang vil målet være at give den unge færdigheder eller kompetencer, til at leve i det moderne samfund. Denne sammenhæng udvikler sig på sin side samtidigt og i overensstemmelse med børns og unges læringsprocesser.

Jeg har valgt at anvende analysemodellen som Bryderup og Frørup har defineret, men jeg er vidende om at det er Bryderup og Frørup's måde at definere kvalitet i det socialpædagogiske arbejde. Jeg er således vidende om at ikke alle vil anerkende den professionssociologiske forståelse af pædagogik, som Bryderup og Frørup her har præsenteret. En alternativ forståelse kaldet hermeneutisk, bygger på, at socialpædagogik ikke nødvendigvis er et anerkendt fag med egne metoder m.m. (Håmålåinen, 2003), men at det derimod defineres ved sit sigte, sine formål og sin omverdensforståelse. Jacob Kornbeck beskriver at den hermeneutiske pædagogik har sin egen teoretiske orientering i forhold til omverdenen; *"En handling er ikke socialpædagogisk, fordi den indebærer anvendelse af bestemte socialpædagogiske metoder, men fordi nogle metoder vælges og bruges som følge af en socialpædagogisk tankegang"* (Kornbeck, 2013).

Jeg er således bevidst om at socialpædagogikken kan forstås og forklares ud fra den hermeneutiske teoretisering. Om dette konkluderer Bryderup, at hvis socialpædagogik tænkes på denne måde kan socialpædagogik risikere at blive til "en individuelt formuleret normativ pædagogik, hvor pædagogerne som personer, yder den omsorg, som de finder nødvendig, og det bliver derfor den enkelte pædagog, der sætter normerne med fare for yderligere marginalisering af de unge.

Ud fra dette udgangspunkt finder jeg Bryderup og Frørups analysemodel og teoretiske beskrivelser således anvendelig, men jeg er vidende om at socialpædagogik kan forstås på anden vis.

Derfor ønsker jeg at supplere min teori med lektor Morten Ejrnæs beskrivelser af empati, holdninger og faglighed.

4.3 Empati og fagligheder

Lektor Morten Ejrnæs beskriver at praksis, der ikke gør brug af videnskabelige teorier vanskeliggør indlevelse og empati for barnet eller den unge. For at medarbejderne reflekteret kan sætte sig ind i barnet eller den unges situation, kræver det viden og indsigt i, hvad der har forvoldt barnet eller den unges problematikker. Medarbejdere der gør brug af ureflekterede fornemmelser af barnet eller den unges problemer eller situation, kan vanskeliggøre relationen til barnet eller den unge og kan risikere at medarbejderne har en forkert opfattelse af barnet eller den unges behov (Ejrnæs, 2008). Kravene til medarbejderne er modsætningsfyldte og komplekse og Morten Ejrnæs sætter fokus på 3 forhold, der gør sig gældende i det sociale arbejde.

1. Specialviden om målgruppen, men samtidig kendskab til alle forhold af betydning for barnet/den unge.
2. Fagligt skøn skal ud fra et retsligt grundlag sikre at alle børn og unge behandles ens og får den bedst mulige behandling.
3. Komplekst samspil mellem teoretisk viden og hverdagserfaringer.

Morten Ejrnæs beskrivelser vil jeg gøre brug af til at forfølge og redegøre for common-sense forklaringer fra medarbejderne i den indsamlede empiri. Jeg ønsker at belyse, hvordan

medarbejderne forstår børnene og de unges problematikker i forhold til de forklaringer, vurderinger og handlinger medarbejderne gør sig i arbejdet med børnene og de unge. Analyse af dette, kan være med til at belyse om børnene og de unge modtager den kvalitet i behandling, som institutionen beskriver, at den tilbyder de børn og unge, der er indskrevet på institutionen.

Kapitel 5 – Analyse 1

I dette analysekapitel vil jeg sætte fokus på metoder og tilgange på institutionen.

Jeg vil besvare 1. arbejdsspørgsmål *Hvilken betydning har omgivelserne og de organisatoriske rammer for hvordan tilgange og metoder italesættes og arbejdes med på institutionen?*

Ved hjælp af institutionel teori, kan det klarlægges hvilken betydning de organisatoriske rammer og omgivelserne har for lederen og hvordan det præger medarbejdernes tilgang til arbejdet. Ved at afklare dette, kan det give en større forståelse for, hvilke udfordringer lederen og institutionen står overfor samt en forståelse for italesættelsen af metoder og tilgange på institutionen.

5.1 De organisatoriske rammer

Institutionen er underlagt (jf. oversigten i kapitel 2) de givne rammer i Budgetloven, Lov om Socialtilsyn, Lov om Social Service samt Lov om voksenansvar og medarbejdere og leder har en forpligtelse i at overholde lovgivningerne. Lederen definerer det således:

”Der er jo ikke frit valg på alle hylder, vi har jo også nogle krav om at det skal være evidensbaserede metoder vi benytter os af” (Leder).

Lederen taler om at det skal være evidensbaserede metoder der benyttes, hvilket er en måde, institutionen kan leve op til de sociale normer og de forventninger der stilles til institutionen (Strandgaard Pedersen, 2014). For det første stiller Socialtilsynet kvalitetskrav om at institutionen har beskrevet og arbejder efter sine vedtagne metoder. For det andet er institutionen forpligtiget til at overholde sit budget jvf Budgetloven. Budgettet kan institutionen kun overholde, hvis de kan levere de ydelser, der efterspørges som er institutionens tredje krav – at institutionen sikrer at børn og unge modtager omsorg og udvikles i henhold til kravet i Serviceloven og Lov om Voksenansvar.

Isomorfi og legitimitet

Institutionen anvender, qua deres levering af "bløde produkter"⁸, vurderinger som indikatorer for om der leveres ydelser af høj kvalitet. Dette for at sikre en legitimitet over for sine omgivelser. I casen kan dette ses som de tekniske (outbaserede – mest kvalitet for pengene) og de institutionelle (Proces og strukturbaseret – Rigtig organisering leder til gode resultater). De tekniske omgivelser er i casen myndighedsenhederne og de institutionelle omgivelser er både myndighedsenhederne, det sociale tilsyn samt borgere/pårørende. Institutionen er underlagt et pres for at fremvise de institutionaliserede myter frem for omgivelserne for at sikre deres legitimitet og eksistensberettigelse (Mik-Meyer og Villadsen, 2007). Når institutioner er underlagt et pres for at leve op til disse krav, er der tale om en tvangsmæssig isomorfi, hvor det tvangsmæssige element er skabt af presset fra blandt andet det sociale tilsyn og de økonomiske forventninger til institutionen. Organisationer, der undlader at inkorporere institutionelle elementer eller skaber unikke strukturer, kommer ikke blot til at savne legitime beskrivelser af deres virksomhed; de kan også blive legalt sanktioneret (Ibid). De unikke strukturer kan for eksempel bestå i at institutionen arbejder anderledes med metoder og tilgange, end hvad der er beskrevet udadtil. For institutionen kan risici ved sanktioner opstå, hvis institutionen ikke lever op til Socialtilsynets krav eller hvis institutionen ikke kan overholde sit budget. Ligeledes vil institutionen fremstå *illegitim* og med et forklaringsbehov, hvis de undlader at beskrive at de arbejder med metoden (Strandgaard Pedersen, 2014). Det kan presse lederen til at gå meget langt for at sikre at der arbejdes med de vedtagne metoder og tilgange:

"...fordi jeg har det sådan, at hvis medarbejderne ikke ønsker at være loyale over for det system, vi arbejder med her, så skal de jo ikke være her, fordi det er bydende nødvendigt at vi står for det samme, at vi arbejder ud fra det samme, at vi har de samme mål, at vi også har de samme metoder..., men jeg skal sørge for at medarbejderne forstår hvorfor vi skal implementere det, for ellers bliver det aldrig implementeret, men jeg skal også være tydelig på, at det ikke er til diskussion, men de hvis de ikke kan se mening med det, så kommer vi ingen vegne..." (Leder).

⁸ Produkter som er svært målbare

Her italesætter lederen de udfordringer i forhold til synet på målgruppen samt at målgruppen har ændret sig, og at det er en udfordring for nogle af medarbejdere, der mangler kompetencer til at arbejde med målgruppen. Lederen forklarer at han skal få medarbejderne til at se mening med at metoderne skal implementeres på institutionen. I næste afsnit vil jeg redegøre for, hvordan medarbejderne forholder sig til metoderne og hvilken betydning det kan have for implementeringen af de angivne metoder på institutionen.

Diffusion

En medarbejder beskriver hvordan de institutionelle elementer påvirker hvordan medarbejderne skal tilgå arbejdet:

"Altså der er jo nogen der mener at KAT er en god metode, nogen mener det i hvert fald. Jeg tænker at vi har en ledelse som har snakket med nogle andre ledere omkring det, og har egentlig besluttet at vi skal bruge det her, fordi det har virket andre steder, og det tænker jeg også at det må gøre, for ellers ville de jo ikke nok prøve at implementere det" (Medarbejder 8).

Medarbejderen fortæller indirekte at han ikke er enig i at KAT er en god metode, men han vælger at indoptage den i organisationen, fordi medarbejderen har en opfattelse af at lederen har besluttet at der skal arbejdes med KAT, fordi andre institutioner anvender metoden. Når metoder spredes via andre institutioner, er der tale om en *diffusion*, hvor medarbejderen uforvarrende bliver ubevidste adoptører af metoden. Velfærdsorganisationer som institutionen i casen, vil være særlig tilbøjelig til at indoptage organisationselementer, der kan være svære at modbevise. På papiret ser institutionen godt ud – institutionen kan fremvise de institutionelle myter uden at have klarlagt, hvordan metoderne og tilgangene skal anvendes og om metoderne har en effekt på børnene og de unges behov (Mik-Meyer og Villadsen, 2007). Medarbejdere der typisk ikke kan se et rationale og en mening med metoden, vælger ofte at implementere metoder, fordi de ikke selv vil fremstå illegitime med et forklaringsbehov (Strandgaard Pedersen, 2014). Herved skabes uvilkårligt en rationalitetsmyte - metoden har spredt sig, uden at den beviseligt er til gavn for noget eller nogen (Mik-Meyer og Villadsen, 2007). Medarbejderne i de forgående citater har i hvert tilfælde vist at medarbejderne, ikke nødvendigvis var enige i de besluttede metoder og

tilgange på institutionen. I et historisk syn har det været medarbejderne selv, der tilrettelagde arbejdet på institutionen (jf. kapitel 2) (Bryderup, 2005). Institutionens målgruppe er dog ændret til at rumme børn med psykiatriske udfordringer, og det kan medføre at enkeltfaglige hensyn såsom pædagogik, risikerer at blive nedprioriteret til fordel for helhedsorienterede og økonomisk-administrative hensyn (Jespersen, 2008). Men hvordan påvirker det medarbejdernes faglighed og daglige arbejde, når medarbejderne skal arbejde med metoder, som de nødvendigvis ikke er enige i? Det vil jeg forfølge i det næste afsnit.

Dekobling af tilgange og metoder

I gennem de semistrukturerede interview spurgte jeg medarbejderne og lederen ind til hvilke metoder og tilgange de anvendte i det daglige arbejde på institutionen. Medarbejderne fortalte at de ikke kender til de metoder der bliver beskrevet på institutionens hjemmeside. I figuren kan det ses, at kun få af medarbejderne tilkendegiver at de kender til PALS og AART og kun en enkelt medarbejder fortæller at han anvender metoden i det daglige arbejde. Flere af medarbejderne fortæller at de aldrig har hørt om metoderne og aldrig har arbejdet med metoderne i det daglige arbejde på institutionen (Jvf. Metodeoversigten i figur 4).

I leder interviewet blev det også tydeligt at heller ikke lederen havde fokus på AART og PALS som metoder i det pædagogiske arbejde, men at lederen alligevel havde fokus på, vigtigheden af en fælles tilgang:

"Det handler også om at skabe den røde tråd. En af udfordringerne har været, at dengang jeg startede heroppe for 6 år siden, dér havde mange af medarbejderne været her i mange år og de havde arbejdet med forskellige redskaber og taget forskellige kurser og uddannelser. Det var svært at definere fuldstændig, hvad der var den pædagogiske linje heroppe. Nu er børnene vidt forskellige og hvis vi vil være specialiseret, bliver vi også nødt til at "kunne arbejde i takt, og trække samme spand" som man siger. Det nytter ikke noget at det bliver sådan en individuel indsats, så derfor er vores pædagogiske tilgang til børnene mentalisering, low arousal og KAT. Det er bydende nødvendigt at vi står for det samme, at vi arbejder ud fra det samme, at vi har de samme mål og at vi har de samme metoder" (Leder)

Lederen beretter at institutionen tidligere havde haft andre måder at tilgå børnene på, men at det var svært at definere hvilken effekt de valgte metoder havde. I det organisatoriske felt er der krav om at institutionerne fornyr sig og tilpasser sig, for ikke at blive umoderne (Poell, DiMaggio og Kofoed 1991). I en organisation som institutionen er der dog risiko for, at institutionen kun ændrer sig indtil det punkt, hvor institutionen opnår legitimitet, i stedet for det punkt hvor institutionen optimerer deres effektivitet – at forankre de vedtagne metoder. Når metoder ikke forankres i institutionen, er der tale om dekobling – institutionen beskriver udadtil at den arbejder med et sæt godkendte metoder, men indadtil arbejder medarbejderne efter deres egne regler og metoder. En medarbejder forklarer hvordan det udspiller sig på institutionen:

"I vores team er der også en meget bred enighed om.. jamen.. det er børnenes behov først.. ehh.. og så må det andet komme (Arbejde med KAT) hvis der er plads til det..det kan for eksempel være at få den putning der skal til på en given dag.. så skal jeg ikke nødvendigvis sidde og tvinge alle mulige fikse idéer igennem.. hvis barnet har brug for noget helt andet...At arbejde med KAT kræver også at du har hænderne til det. ... jeg kan da godt planlægge en hel masse i mit hoved, men altså, man skal altså også helst lige have en masse andre planer med i rygsækken og evt. bare sådan en kasse med "alt godt fra erfaringen"...men selv om at der ligger mål på de enkelte, altså ikke selv om, der ligger mål på alle børnene og der skal også dokumenteres med udgangspunkt i de mål...men jeg synes at der er stor metodefrihed, så kan det være at vi skal tænke KAT ind, og bevares, det gør man også...men så er der så mange andre tidsrum i løbet ad dagen hvor man arbejder mere "frit om du vil" og også med nogle mindre veldefinerede mål, og et eller andet sted kan man jo godt mene at det er lidt er en rodebutik." (Medarbejder 9).

Medarbejder 9 er her udsat for flere forskellige myter som skal kombineres; pædagogisk karakter, omsorgsmæssig og retslig karakter, som kan give en konflikt og der kan opstå inkonsistenser (Mik-Meyer og Villadsen, 2007). Inkonsistensen opstår fordi medarbejderen er underlagt et pres, hvor det forventes at medarbejderen agerer i forhold til myten om den pædagogiske karakter, hvor hun skal træffe et fagligt funderet skøn over hvordan hun skal agere i det daglige arbejde. Ligeledes i forhold til myten om den retslige karakter, hvor det forventes at medarbejderen overholder og sikrer barnets rettigheder og varetagelsen af barnets sikkerhed samt tager vare på barnet via rationalietsmyten om omsorg.

Medarbejderen viser i citatet, at hun er mere optaget af myterne om pædagogisk karakter og omsorg, end at arbejde med den nye metode. Når medarbejderne ikke arbejder med de vedtagne metoder, kan der være tale om *dekoblingsfænomen*, hvor at vedtagne metoder eller reformer officielt adopteres af institutionen, men uden at det giver udslag i ændringer i metoder på institutionen (Jespersen, 2008). Der kan også foregå en dekobling over for omgivelserne, hvor der dekobles i forhold til institutionelle myter, hvor andre tilgange anses for at være af irrationel karakter (Mik-Meyer og Villadsen, 2007).

Tilpasningen til rationalitetsmyterne forekommer vigtig for lederen, men alligevel formåede dekoblingen at skinne igennem i empiriindsamlingen.

5.2 Institutionen set med nyinstitutionelle briller

Mange af medarbejderne påpegede det økonomiske aspekt i forhold til at kunne varetage omsorg og behandling for børnene i det daglige arbejde. Ligeledes påpegede flere medarbejdere at nogle af børnene ikke hørte til på institutionen, fordi de havde behov for meget mere støtte, end det var muligt for medarbejderne at give børnene. En medarbejder forklarer;

“halvdelen af det barnet udviser nu, det tror jeg er stress symptomer.. Hvor jeg gerne vil se, hvad det barnet rent faktisk kan, når man fjerner stressen fra barnet ikk...i et 1:1 tilbud...men det er ikke muligt...Fordi at det handler jo om at anbringende myndighed ikke vil kaste penge efter det projekt...men sådan er det for 80 % af børnene, de har behov for mere end de får nu”
(Medarbejder 4).

Her forklarer medarbejderen at børnene faktisk er stresset af at være sammen med de andre børn på institutionen og at de ville have meget bedre af et andet tilbud. Da jeg hørte medarbejderens udsagn, besluttede jeg mig for at spørge ind til hvordan lederen opfattede børnenes behov og lederen svarede:

“Noget af det første jeg tænker, når jeg hører sådan noget, det er at jeg skal prøve at oversætte for medarbejderne, hvad er det egentlig for en situation vi står i. Jeg skal også anerkende den situation de står i, for medarbejderne har enormt travlt, men det er også

noget med at prøve at forklare dem hele konteksten, fordi vi er en politisk styret organisation, vi har nogle budgetter som vi skal forholde os til og vores budgetter er lagt ud fra en 95 % belægning, men hvor sætter vi barren, i forhold til det vi skal gøre og det er der, mit oversættelsesarbejde kommer ind, tænker jeg, for jeg skal prøve at gøre det forståeligt for personalerne, hvorfor bliver vi nødt til at gøre som vi gør. Fordi det er det her vi har til rådighed, "okay hvordan får vi så det bedst muligt ud af det" for vi kunne lynhurtigt blive enige om, hvis der var 2 (medarbejdere red.) mere dernede, det er bare ikke virkeligheden. Selvfølgelig hvis det udgør en sikkerhedsrisiko for børnene, så skal vi bruge de de ekstra ressourcer, så må jeg finde ud af det et andet sted, men som udgangspunkt, hvis der ikke er nogle faglige argumenter, når jeg siger faglige, så er det noget, der er helt ekstra ordinært, så har vi altså den normering som vi har, til rådighed, og "hvordan får vi så organiseret os bedst muligt, så vi kan skabe en hverdag hvor børnene er i udvikling og i trivsel", fordi de her børn vil altid have brug for meget mere behandling" (Leder).

Lederen fortæller her at han er klar over den komplekse situation medarbejderne står i, samt han anerkender at børnene har behov for mere hjælp, end børnene får på nuværende tidspunkt. Lederen tillægger det en større værdi at opretholde gældende rationalitetsmyter end selve "produktionen" (Mik-Meyer og Villadsen, 2007). Når lederen tillægger myterne værdier, gør han plads til at strukturelle, teknologiske og processuelle anordninger (især juridiske og økonomiske) får en afgørende plads. Der er for eksempel tale om at legitime strukturer som "budgettet skal overholdes", "rette faglige personale", benytte "anerkendte metoder og principper" og om "kapaciteten udnyttes med en passende belægningsprocent" i langt højere grad end en fokusering på børnenes mål og udvikling.

Når medlemmer af organisationer ser på organisationen med disse øjne, vil det rationelt være legitimt at handle ud fra de opstillede handlemuligheder (Ibid). Lederen sørger for at institutionen varetager den samfundsmæssige opgave - på den ene side overholder institutionen sin funktion ved at levere de ydelser, der efterspørges og på den anden side, opretholder institutionen sin funktion ved at overholde sit budget. Når institutionen over tid har fungeret på denne måde, bliver det en ny sandhed om institutionen, uagtet at institutionen ikke formår at levere de resultater som var hensigten med ydelserne. Der er altså sket en dekopling af institutionen, fordi institutionen handler uformelt (Ibid) -

institutionen gør ikke det den siger den gør. Forskere fremhæver at paradokser ofte overses i de kobledede enheder. I en goffmansk optik bevares og opretholdes organisationens "face", fordi selvfremstillingen som en legitim, nyttig og værdifuld opretholdes, på trods af at umiddelbare paradokser overses og ignoreres (Mik-Meyer og Villadsen, 2007) – at børnene og de unge ikke modtager den hjælp de har ret til jf. lov om social service og lov om voksenansvar. Alle involverede parter - både interne og eksterne - samarbejder om at opretholde organisationens "face", på trods af manglende eller uklare resultater og på trods af medarbejdernes argumenter.

Netop argumenter, fortalte medarbejderne, at de havde fremsagt gange mange, både til lederen og til chefen i det institutionscenter, hvor institutionen hører til. En medarbejder forklarer det således:

"vi har lige haft den øverste chef i går, og vi prøvede at fortælle ham, hvor meget vi manglede nogle flere penge, men det han kan jo ikke gøre noget ved...men når vi er nok på arbejde, kan vi formå at skærme et barn, så det fx ikke ender i en magtanvendelse, eller vi kan have tid til noget relationsarbejde med de her børn ik" (Medarbejder 5).

Her forklarer medarbejderen at magtanvendelser kunne være undgået, hvis der var flere medarbejdere til at tage sig af disse børn. Medarbejderen forklarer også at både medarbejdere, institutionslederen og centerchefen er vidende om at børnene ikke får den omsorg og den støtte og behandling de har behov for. Under påskud af at "vi gør det så godt vi kan under de rammer vi har til rådighed", legaliserer institutionen de handlinger der forekommer og den behandling af børnene, som der forekommer på institutionen.

Spørgsmålet er om flere medarbejdere er løsningen?

En medarbejder forklarer hvad en ekstra medarbejder kan betyde for børnene:

"men hvis de ikke har den voksen, så kan barnet få en anbringelse på fem år, i stedet for en anbringelse på halvandet år. Så hvis man ser på det store billede ressourcemæssigt, der er det besparende, og sætte massivt ind, og det er en del af det københavns kommune siger at det er det de siger de gør, eller vil gøre, at de vi sætter tidligt ind, massivt, sådan så at vi undgår de lange anbringelser osv., men det bliver bare en fis i en hornlygte, hvis der så ikke er nok folk til at tage sig af det barn det sted det bliver taget sig af. Vi har sku tit haft den der følelse af, ved bare en mand mere, "hold kæft hvor ville vi kunne rykke meget, ik,

det kan være hårdt, der er en masse smerte sådan et sted her. Og når man ikke kan få lov til at yde en kerneydelse, som vi ved at hvis vi kunne få lov til det her, så ville det bare være skide godt, men det er der bare ikke ressourcer til” (Medarbejder 1).

Medarbejderen forklarer at ekstra ressourcer kan spare både børnene for meget smerte og vil være billigere i det lange løb. Og dette er lederen enig i;

”Problemet er, at det jo faktisk også er indsatsstrappen. (Redskab i kommunen, red.) Vi er jo ikke loyale over for vores eget system. Det er vi ikke. Fordi det er jo netop, at man skal sætte ind det rigtige sted, give dem den rette behandling og så drosle ned. Du skal ikke lave forsøgsstationer på vej op ad trappen, hvornår rammer vi den det egentlig kunne være, fordi alle de brud det barn, er ude for inden, men så længe vi ikke er loyale over for vores eget system, og det er jo der, teorien er jo fin, praksis fungerer bare ikke. Og deri ligger en udfordring, fordi man gerne vil prøve ting inden, fordi de er billigere, og den står jo for egen regning, men jeg kan jo godt få sagsbehandler til at sige at de har fejlet, men jeg kan ikke få sagsbehandler til at skrive det, for man ville ikke kunne hænges op på det, men det er jo det der sker, vi skal jo spare ad helvedes til.” (Leder).

Både leder og medarbejder italesætter at det går ud over børnene at der ikke allokeres ressourcer til en tidlig indsats. Både medarbejder og leder italesætter at børnene ikke får den behandling de skal have til trods for at kommunen har en model (Indsatsstrappen – jf. beskrivelse i kap. 2) der netop skal sikre at barnet får den hjælp der er behov for. Så uagtet at der er forsøgt med en indsatsstrappe som et kvalitetsmiddel, så sikrer det altså ikke kvalitet i indsatsen.

Men hvad gør de manglende ressourcer og manglende overholdelse af børnenes juridiske rettigheder ved medarbejdere og børn på institutionen?

Det vil jeg gå i dybden med i næste analysekapitel.

5.3 Delkonklusion:

I dette kapitel har jeg sat fokus på de institutionelle rammers betydning for hvilke metoder medarbejderne anvender i det daglige arbejde. I kapitlets analyse fremkom at institutionen og medarbejderne er underlagt et pres fra deres omgivelser, som har indflydelse på hvordan medarbejderne italesætter og anvender metoder i det daglige arbejde. I analysen fremkom

eksempler på at medarbejderne ikke anvender de vedtagne metoder på institutionen, men i stedet er optaget af at overholde handicapkonventionen, hvor omsorgen for barnet er i højsædet. Medarbejderne oplever også at institutionen ikke har nok ressourcer og det gør det svært at overholde barnets krav om at det skal sikres en behandling, når legitimitetsskabende hensyn har forrang for børnenes ve og vel.

Kapitel 6 - Syn på målgruppen, metoder og mål for indsatsen

Jeg vil i det følgende have fokus på medarbejdernes forståelse af målgruppen for at kunne forstå deres valg af metoder i det pædagogiske arbejde. Jeg vil besvare arbejdsspørgsmålene:

Hvilken forståelse og viden har medarbejderne om børnenes psykiske og psykiatriske problemstillinger?

Hvordan påvirker forståelse og viden medarbejdernes valg af tilgange og metoder?

I den historiske kontekst er målgruppeopfattelser opdelt i 3 faser. Den første fase fra 1905-1920'erne fokuserer på børnenes adfærd og at opdragelsesanstaltners formål var at redde børnene gennem hygiejnisk og moralsk redning. I den anden fase fra 1930'erne-1960'erne så man børn med "tilpasningsvanskeligheder" som oftest på grund af forældrenes manglende evne til at opdrage børnene. Og i den tredje fase fra 1970'erne til i dag opfattes børns problemstillinger bredt som både som reaktioner og adfærd og som psykiske og følelsesmæssige problemstillinger (Bryderup, 2011). Ifølge Bryderup indikerer dette at målgruppeforståelsen i dag på lige fod består af sociologiske og psykiatriske og psykologiske vidensformer og som er integreret i en socialpædagogisk forståelse af målgruppen. Målgruppeforståelsen tenderer også til kategorisering gennem anvendelse af diagnoser, samtidig med en individualisering der ikke fordrer begrebslige sammenfatninger (Ibid).

Morten Ejrnæs beskriver, hvordan videnskabelige teorier om sociale problemer kan være handlingsanvisende for medarbejderne, idet teorierne fordrer bedre mulighed for empati og forståelse af børnenes reelle situation, samt giver et solidt og velfunderet grundlag for en brugbar faglig analyse af hvordan barnet skal tilgås og behandles.

Ejrnæs skelner mellem fagkyndigheden (uddannelse og fagets egne teorier), lægkyndigheden (hverdagserfaringer) samt den specifikke viden den enkelte medarbejder har erhvervet sig ved sine jobfunktioner. Ejrnæs beskriver praksis som et komplekst samspil mellem fagkyndigheden og lægkyndigheden og specifik viden (Ejrnæs, 2008). I kapitel 2 beskrev jeg, hvordan medarbejderne savnede viden på området.

Der kan således være forskelle i hvilken viden medarbejderne har om børnene på institutionen samt hvordan de forstår hvordan børnene skal behandles. Ligeledes rummer diagnosen et dilemma; børnene skal behandles individuelt og omvendt fordrer det en viden om diagnosen, der kan gøre det vanskeligt at behandle børnene individuelt.

I det følgende vil jeg eksemplificere dette dilemma med 3 interviewudsagn:

"Her på institutionen er det mere sådan en konstatering, at der er en diagnose og så får man noget medicin. Hvis de nu har en autismespektrumforstyrrelse, så børnene ikke overdynges med ord + at der er lidt latenstid tit og ofte. Tilgangen skal være meget konkret, ikke særlig mange ord, jo færre superlav´tiver jo bedre, ikke? Det der med at stille valgmuligheder op, havde jeg god held med på det andet sted jeg var, ik', børnene skal have 2 valg: "du kan det her eller det her" så er det nemmere for barnet at forholde sig til" (Medarbejder 7).

"Jeg har aldrig fået en uddannelse i det. Vi har haft 2 dage, i de klassiske tilgange omkring autister, og jeg var der ikke den ene dag...så jeg synes vi savner uddannelse i.. især ADHD. Jeg har set nogle programmer i TV, og havde jeg ikke set dem, jamen så er det jo svært at sætte sig ind i hvordan det er at have ADHD i svær grad. Altså det er jo vanvittigt, hvordan et hoved fungerer på én med ADHD" (Medarbejder 2).

"Det vi typisk ser hér, det er at børn er udadreagerende, fordi de ikke ved hvad er det for en følelse de får og hvordan de skal følelses regulere sig selv... Det ser vi i autismen, hvor at kerneproblemet, er det her med den emotionelle del og forståelsen af den" (Medarbejder 4).

I de 3 citater fra 3 forskellige medarbejdere, er det tydeligt at medarbejderne har et forskelligt vidensgrundlag.

I det første citat italesætter medarbejder 7 et barn med en generel opfattelse af diagnosen og dermed af barnet. Medarbejder 7 italesætter lægkyndigheden i form af hans erfaringer med diagnosen i et tidligere job. Medarbejder 2 forklarer at han ikke har viden om målgruppen og beskriver således en intuition i form af en umiddelbar fornemmelse af hvordan det må være at have ADHD. Medarbejder 4 taler ind i autisms grundudfordringer, der indikerer at medarbejderen har en viden om hvad det vil sige at have autisme ud fra diagnosens symptomer, samt hvordan der kan arbejdes med barnets udfordringer.

Morten Ejrnæs beskriver at det kan vanskeliggøre indlevelse, hvis medarbejderne ikke har viden om børnenes problematikker. Indlevelse kræver viden om socioøkonomiske forhold og indsigt i årsager og processer i børnenes aktuelle problematikker (Ejrnæs, 2008). Når medarbejderne ikke har den nødvendige viden om målgruppen, agerer de uden at have en videnskabelig teori. Når man handler uden at have en videnskabelig teori, så gør man sig ikke overvejelser omkring, hvilke konsekvenser ens handlinger kan have for barnet. Medarbejderne der agerer uden at have en videnskabelig teori, kan således medføre ureflekterede fornemmelser af barnet samt kan medføre pseudoteorier i form af forkerte eller meningsløse generaliseringer (Ejrnæs, 2008). Ifølge Ejrnæs kan de 2 første medarbejderes udsagn blokere for forståelse af barnets situation, vanskeliggøre indlevelse og kan være ødelæggende for relationen til barnet. Medarbejder 7 italesætter nogle udfordringer som et barn med autisme kan have, men det er ud fra et generelt synspunkt og derfor kan medarbejderens synspunkt blive genstand for forkerte handlinger og vurderinger, fordi medarbejderen ikke tager udgangspunkt i det enkelte barn. Medarbejder 2 italesætter at han mangler faglig viden om børnenes diagnoser, og hans handlinger baserer sig på føleri.

Pseudoteorier og meningsløse generaliseringer gik igen, når talen i de semistrukturerede interviews, faldt på årsagen til anbringelsen. Flere af medarbejderne gav udtryk for at børnene var anbragt på institutionen, fordi forældrene ikke kunne varetage børnenes behov i eget hjem:

"Vi har et virvar af forskellige børn, det er alt fra resourcesvage familier, som der har behov for ekstra hjælp og støtte til hvordan de kan håndtere og udvikle på deres børn og ligeledes forældre som ikke helt formår at gøre det på hjemmefronten...ligeledes kan det også være fra ressourcestærke familier, hvor børnene simpelthen har nogle diagnoser, der gør at familien ikke formår at give børnene det de har behov for i hjemmet"(Medarbejder 6).

"Børnene har det hårdt og er meget belastet mange af dem, eller største delen, det er jo derfor de er her, men det er jo pisse hårdt at blive taget fra sine forældre, siger jeg, jeg har aldrig prøvet det, men jeg kan levende forestille mig, hvad det ville gøre ved mig selv, hvis jeg var 7-8 år og lige pludselig fik at vide "at så nu skal du bare bo her og mor gider dig i øvrigt ikke"(Medarbejder 7).

"Jeg har jo været mange steder, hvor der er blevet en holdning af at det er jo deres livsvilkår, det er den vej de skal gå alle sammen, det er bare sådan det er, når man er institutionsbarn" (Medarbejder 4).

"altså de skal allerførst have, en masse omsorg for de her børn, fordi de har i hvert fald ikke fået omsorg nok" (Medarbejder 1).

Medarbejderne giver her udtryk for en pseudoteori om social arv – at forældrene er årsag til anbringelsen. Ifølge Ejrnæs er en sådan pseudoteori problematisk på flere planer – fordi det kan risikere at medarbejderne analyserer barnets problemer ud fra begrebets præmisser og være sikker på at kollegaer og samarbejdspartnere overfladisk kan erklære sig enige i ens forklaring af problemets årsag, fordi forklaringen er populær, unuanceret og flertydig (Ejrnæs, 2008). Når medarbejderne fokuserer på en enkel årsag til barnets anbringelse, kan det risikere at medarbejderne overser vigtige forhold der ligger bag ved forældrenes og børnenes problemer. At forældrene er årsag til at børnene anbringes kan føre til stigmatisering og selvopfyldende profetier for børnene og familierne og kan forhindre medarbejderne i at kunne vise empati over for de anbragte børn (Ibid). Ligeledes svarer medarbejdernes synspunkt i flere tilfælde overens med synet på målgruppen, som Bryderup omtalte i 2. fase – at børnenes udfordringer skyldes familiens forhold.

Når medarbejder 1 taler om at børnene skal have en masse omsorg, taler han ind i en kompenserende pædagogisk tilgang. Bryderup og Frørup beskriver at i den kompenserende tilgang vil pædagogen beskrive barnets behov ud fra barnets baggrund, hvor barnet har været udsat for voksen forsømmelse og at løsningen er at tilbyde det som barnet har lidt afsavn imod (Bryderup og Frørup, 2011). I en fremtidig tilgang til barnet vil pædagogerne fokusere på barnet med det fokus at styrke barnet til at opnå autonomi. I det følgende vil jeg give et eksempel på en medarbejder der arbejder med en fremtidig tilgang:

"Kvalitet for mig har helt sikkert noget at gøre med at prøve at skabe et børneliv med de ting som børn uden for institutionen også lærer - altså for eksempel, det at lære at svømme, det synes jeg jo må give en sikkerhed, og der er hele tiden mulighed for udvikling, fordi så kan

man springe fra 1'eren. Der er jo rigtig mange af de børn, der kommer hér, som slet ikke kan svømme, men det kan de så, når de kommer ud herfra og det giver jo både mig en glæde, men jeg kan også se på børnene at det giver dem muligheden for at være sammen med andre børn” (Medarbejder 2)

Medarbejderen beskriver her en fremtidig tilgang. Bryderup og Frørup beskriver at pædagoger ofte baserer mål for indsatser på normative forståelser (Ibid). Medarbejderen tager udgangspunkt i hans egen forståelse af, hvad barnet har behov for og ikke udgangspunkt i hvad barnets behov er og udviklingsmål der tilsvare barnets udvikling. Under det semistrukturerede interview fortæller medarbejderen videre om turen i svømmehallen:

”jeg synes selv at jeg kan overkomme rigtig mange ting, men der er også nogen steder hvor jeg må blive nødt til at sige - ok det skulle jeg ikke have gjort. Vi var taget i svømmehallen, jeg var taget afsted med 3 piger og 3 drenge, det var sådan set en fin nok børnegruppe. Det der var problemet, det var at pigerne skulle gå ind alene, og det har de ikke gjort før. Jeg prøvede at kridte banen op, hvad er forventningen til pigerne, men på vej op til svømmehallen, der får pigerne diskuteret omkring en børste som den ene har med og den vil de andre to gerne låne og der siger den ene pige nej til det og så går den diskussion faktisk rigtig langt, hvor jeg så til sidst bryder ind og siger at det faktisk er fair at sige at man ikke vil låne sine ting ud, med tanke på lus og alle mulige andre ting, så det er faktisk fuldstændigt fair. Det der så sker, er at da vi skal hjem, kører de to piger der ikke har en hårbørste med, sindssygt hårdt på hende med børsten i omklædningsrummet, hvor jeg jo ikke er med. Så går der 10 minutter mere inden der kommer en livredder ind og hjælper, og jeg kan jo ikke komme derind. Da de så kommer ud derinde fra, og hende med børsten hyler op... og drengene er jo færdige for længst og de løber og leger og jeg står jo derude ved drengene og hun står og hyler op, og hun er så ked af det og hun siger at jeg ikke vil trøste hende, men vi kan jo ikke stå og snakke inde i svømmehallen, når drengene er udenfor – det er mit fokus på det. Jeg skulle jo selvfølgelig bare være gået hen imod hende, det kunne jeg jo bare have gjort. Men jeg skulle aldrig nogensinde have taget afsted. Nej aldrig, altså der skal så lidt til før at læsset det vælter og så kan det være at ligegyldigt om viljen er der fra børnenes side, og det er også synd for dem at sætte dem i den situation”. (Medarbejder 2).

Medarbejderen viser med dette udsagn at børnenes mål var sat for højt, fordi pigerne ikke kunne klæde om uden støtte fra en medarbejder. Medarbejderen reflekterede over at han ikke skulle være taget af sted fordi der "skal så lidt til, før læsset det vælter". Manglende faglighed kan gøre medarbejderen blind overfor relevante problematikker og derved basere sin analyse og handlingsplan på et forkert grundlag, med ineffektive handlinger som følge (Ejrnæs, 2008). Medarbejderen anvender sin lægkyndighed, men mangler faglighed til at kunne handle efter børnenes bedste. Ifølge Bryderup og Frørup skal socialpædagogiske tilgange syntensitisere forståelse af målgruppen og målene for barnet, hvor barnets fortid, nutid og fremtid skal smelte sammen (Bryderup og Frørup, 2011).

Medarbejderen handlede dog efter institutionens værdier, hvor netop medarbejderens normative forestilling tilsvarede institutionens værdier:

"Vi skal med andre ord sikre, at børnene og de unge føler sig som medborgere med lige muligheder for at indgå i og bidrage konstruktivt til fællesskabet... Netop det - at få børnene og de unge til at opleve sig som medborgere i samfundet - er helt grundlæggende i vores opgaveløsning.
(Institutionens hjemmeside).

Institutionens værdier viser her, at institutionen arbejder med mål der indikerer at børnene skal tilbage til samfundet, hvilket tilsvarede formålet med Socialpædagogik. Ifølge Bryderup er formålet med socialpædagogik tæt knyttet til normalisering, fordi det beskrives som en tilpasning af enkeltpersoner til samfundets normer og regler. Socialpædagogikkens opgave kan således ses som et bidrag til samfundets stabilitet (Bryderup og Frørup 2011). Det findes dog formodentlig flere forklaringer på ovenstående, men når forskningen ikke kan bidrage afgørende til at afklare kvaliteten i indsatsen over for socialt udsatte børn og unge, er det blandt andet sammenhængende med, at socialforskningen er tæt sammenvævet med socialpolitikens udvikling og med den normative tilgang, der karakteriserer det politiske område. Der er således ikke alene tale om, at socialforskningen har en økonomisk eller politisk afhængighed, som gør, at der ikke er udviklet flere og mere "objektive" undersøgelser af kvalitet, men om en mere indirekte parallelitet i de normative tilgange til dette socialpolitiske område (Bryderup, 1999).

Hvis medarbejderne arbejder for, at alle børn og unge på institutionen inkluderes i det "normale" fællesskab, så er der en risiko for, at det bliver logisk for de professionelle at tænke i, hvordan det enkelte barn bør tilpasse sig til fællesskabet. Dermed er der en risiko for adfærdsmodifikation og social træning af det barn, der i forvejen har vanskeligheder. I dette empiriudsagn fortæller medarbejderen netop om at han er nødt til at adfærdsmodificere børnene på institutionen:

"lad os sige de hopper 2 på trampolinen, det har vi en regel med at det må man ikke, til unge mennesker kan man godt sige "prøv at høre her, det går ikke, det ved i godt, og som regel så er der en effekt i det". Det er der som regel ikke, når man siger det til børnene her, de er ret ligeglade, de kan ikke se hvis de hopper 2, at så, at trampolinen rent faktisk kan gå i stykker, de kan ikke se konsekvenserne af det de gør mange gange. Så slår og sparker de og spytter og vi er nødt til at tage fat i dem" (Medarbejder 8).

Her viser medarbejderen at han mangler faglighed, for en teoretisk tilgang ville indikere at børnene ikke i alle tilfælde ville være i stand til at efterleve reglerne på institutionen.

Men at lytte til barnet og tilpasse situationen, kan vise sig at være vanskeligt i den enkelte situation og situationerne kan accelerere, hvis medarbejderne ikke har den rette faglighed og kompetence til at forstå autismens rigiditet samt forståelse og indlevelse i det enkelte barn:

Ja nu har jeg lavet en magtanvendelse på en gut ikke, fordi at han har den seneste tilkomne og han ligger det meste af dagen oppe på sit værelse og sover, og vi må ikke gå ind og hive ham ud af sengen, vi kan gå ind og tale med ham og så bliver han sur og råber "skrid og gå ud" og det er også hans private sted og hans rum deroppe, og det er også omsorgssvigt, hvis vi bare lader ham ligge og ikke gør så meget, så vi har en forbandet pligt om at gå ind til ham, jeg havde en god relation til ham i mandags, og han havde været nede og spille computer og han spørger så om han også kan spille computer igen i morgen og jeg siger så "Vi har jo nogen ting med her på stedet med at inden vi går ned og gamer, så skal man også have været ude og røre sig og være fysisk aktiv" "okay, men kan vi så ikke gå op hente en kebab" og jeg siger "at det kan vi da ihvertfald.! Han er så autist og meget rigid i det, og han vælger så under aftensmaden at ændre det til at "kan vi ikke cykle i stedet for" "Jo det kan vi godt" og så cykler vi stadigvæk...og hvor at der så ikke er nogen cykel udover en damecykel, så vil han ikke det og så vil han køres, og så siger jeg "jamen det var ikke det aftalen gik på, så enten går vi eller også kører vi derop, men så er der ikke nogen kebaltur i fremtiden, for sådan nogle aftaler gider jeg ikke at indgå i"...Hvortil at han bliver sur og vælger at rømme og går sin vej, og da vi når lidt,

så kan jeg godt mærke han er rigtig sur og ked af det..og ender faktisk med at jeg må hive ham ned fordi han står på vej ud over en jernbanebro....”(Medarbejder 7)

Medarbejderen har en oplevelse af, at han gør noget godt for den unge og at hans faglige skøn er for barnets bedste. Ifølge psykolog Dorte Birkmose så kan situationer der ikke kan gennemskues og når man ikke kan forstå eller rumme børnenes og de unges udfordringer eller ikke kan komme i tanke om andre handlemuligheder, så kan straf, skælden ud, afvisninger, hårdhændethed og ignoreringer desværre komme til at virke som logiske reaktioner – også for medarbejderne. Når man har gjort andre ondt, bliver medarbejderne – for at kunne holde sig selv ud – nødt til at legitimere det ved at lave en fortælling om, at den forræde handling var nødvendig, helt på sin plads eller måske endda god. Medarbejderne kan anvende forsvarsmekanismer som fortrængning, bagatellisering, benægtelse osv. kan effektivt skjule for én selv, hvad man gør mod andre mennesker, og hvor ondt det gør på dem (Birkmose, 2015). Til trods for at medarbejderen italesætter at den unge tydeligvis er ked af det, så kommer det til at handle om at den unge ikke overholder fællesskabets regler.

Samtidig viser medarbejderen at han tydeligvis mangler empati og faglighed i det daglige arbejde:

”jeg skal i hvert fald ikke indgå nogen aftaler med ham omkring et eller andet noget med noget mad, som han ikke selv laver, fordi at ...den bliver bøjet hele tiden, og ihvertfald hvis man så ikke er standhaftig i det der, og det var det der var aftalen og sådan er det, og det her er rammen og så snævre det helt ind, så bliver det meget hurtigt til, at hvis man slækker lidt på det, bliver hele armen taget, og det er egentlig ikke fordi jeg har lyst til at det, men ellers så render de bare om hjørner med en...”(Medarbejder 7).

Medarbejderen har en opfattelse af at barnet vil rende om hjørner med medarbejderen – og medarbejderen formår ikke at sætte sig ind i at hans faglighed ikke er tilstrækkelig til at gennemskue at barnet kun agerer efter den situation medarbejderen har sat barnet i fordi medarbejderen krævede for mange og for høje mål for barnet – så endte det med at medarbejderen måtte anvende magt overfor barnet.

Spørgsmålet er om det er realistiske mål for børnene og de unge på institutionen at indgå i de normative forhold?

Flere af medarbejderne omtaler børnenes situation:

”...i forhold til de svigt de har oplevet, og i forhold til hvor dårlige de er på alle de der parametre, der handler om fællesskaber, hvor det handler om at indgå i noget, hvor det ikke kun handler om mig,

men hvor det handler om os, og normerne ude i samfundet, hvordan er det lige at man kører i bus for eksempel, altså behandling på en hel anden måde, end når man taler kognitiv behandling. Men nogen af dem kan ikke komme tilbage til samfundet. Nogen er kognitivt så dårlige, at de ville skulle leve i et beskyttet bofællesskaber i en eller karakter... altid.” (Medarbejder 9).

Medarbejderens udsagn indikerer at institutionens værdier og mål for børnene ikke stemmer overens med alle medarbejdernes syn på målgruppen og derigennem målet for børnene. Ifølge Bryderup og Frørup handler den relationelle dialogiske tænkning om at medarbejderen skal tage udgangspunkt i barnets fortid, nutid og fremtid og i samarbejde med barnet udvikle mål der tilsvare barnets problemstillinger. Den relationelle dialogiske tænkning modsvarer ikke direkte de påkrævede kompetencer for at kunne begå sig i det moderne samfund, men tager udgangspunkt i barnet, så barnet kan udvikle sig i sit eget tempo (Bryderup og Frørup, 2011).

Dette tilsvare Ejernæs beskrivelse af faglighed og empati, hvor en velfunderet teoretisk ballast øger muligheden for at forstå barnets situation realistisk, både på mikro, meso og makroplan, og således lettere kunne udvise empati og forståelse, samt analysere sig frem til relevante løsningstiltag (Ejernæs 2008).

Lederen på institutionen er vidende om at medarbejderne ikke i alle tilfælde har den viden og de kompetencer der skal til for at arbejde med målgruppen:

”hver enkelt pædagog har jo også selv deres forståelse for børnene, det der er det vigtige i den optik der, det er, hvordan omtaler pædagogerne det så i den daglige tale... det har været en udfordring, fordi der er sket en stor ændring på det socialpædagogiske område. Hvis du går 10-15 år tilbage, handlede det mere om at være sammen med børnene og skabe en dejlig hverdag, hvor det nu er blevet meget mere målrettet, hvor man skal beskrive, hvad det er for en indsats vi laver, så derfor nytter det ikke noget at du har 10 pædagoger, som har hver deres indgangsvinkel til børnene...jeg ved det stiller nogle af medarbejderne overfor nogle udfordringer, fordi medarbejderne har måske ikke de kompetencer der skal til, for rent faktisk at løfte, og så skal der jo ske noget udvikling hos den respektive medarbejder, fordi det er bydende nødvendigt at vi står for det samme...” (Leder).

Men hvilken opfattelse har medarbejderne selv af deres faglighed samt af kollegaernes faglighed? Det vil jeg analysere på i næste afsnit.

6.1 Pluralistic ignorance og faglighed

I figur 4 (Jf. kapitel 3.7) ses at medarbejderne har forskellige oplevelser af hvad metoder og tilgange er på institutionen. De tilgange som lederen fortalte at institutionen arbejdede med, var der ikke så mange medarbejdere der var enige i. Kun 3 ud af 10 medarbejderne nævner at de arbejder med low arousal og kun 2 ud af 10 medarbejdere nævner mentalisering som tilgang i det daglige arbejde.

Omvendt har næsten alle medarbejderne samme opfattelse som lederen af at der arbejdes efter de samme tilgange og de samme metoder på institutionen:

"Vi er nødt til at være ens" (Medarbejder 10).

"Jeg tænker at alle skal arbejde efter de samme mål og også ret ens" (Medarbejder 9).

Medarbejderne forklarer i de empiriske udsagn, at de er enige med lederen i vigtigheden i at der arbejdes med de samme metoder og tilgange.

Socialtilsynet har dog i institutionens kvalitetsrapport beskrevet at institutionen arbejder med andre metoder og tilgange;

Tilbuddet arbejder med metoderne PALS, AART og KAT. (Institutionens tilsynsrapport 2018).

Ifølge institutionens tilsynsrapport arbejdes der med metoderne PALS og AART.

Der synes således at være en diskrepans mellem medarbejdernes opfattelse af metoder på institutionen og institutionens beskrivelse og institutionens kvalitetsrapport.

Men hvorfor fortæller medarbejderne og lederen at de arbejder ens, når alle medarbejderne og lederen fortæller om at de arbejder med andre metoder end de metoder som Socialtilsynet har konkluderet i deres kvalitetsrapport?

Flere forskere beskriver at det er vanskeligt at indkredse hvilke begreber socialpædagoger anvender, og hvilken betydning disse begreber tilskrives og betoner det vanskelige ved i disse sammenhænge at finde entydighed inden for professionens fagterminologi (Ejrnæs, 2006; Egelund & Jacobsen, 2009, Frørup, 2013). Ikke desto mindre har fagpersoner har ofte en urealistisk høj forventning om enighed med andre (Ejrnæs 2006, Ejrnæs og Monrad, 2010). Fagpersoners forestilling om andres holdninger, har ikke kun betydning for kvaliteten

af samarbejdet, men kan også have en betydning for hvordan man udfører sit arbejde (Brener et al. 2015). I de empiriske udsagn fortalte en del af medarbejderne, at medarbejderne der havde arbejdet på institutionen fast igennem lang tid, nød stor anerkendelse og respekt:

"De faste ved bare hvad der skal til... og vi kan ringe til dem og de ved bare hvad der er det rigtige at gøre og den dér ro de bare kan udstråle ved denne hér situation, "det kan godt være at der er total kaos, men vi gør lige sådan og sådan".. altså den der ro og overskud, den kan de udstråle" (Medarbejder 3).

"Men jeg er jo forholdsvis ny, så jeg har jo ikke den der respekt i gruppen, som de faste har...de har bare styr på det, ik" (Medarbejder 5).

Medarbejderne giver her udtryk for at medarbejdere, der har arbejdet længe på institutionen ved hvad der er det rigtige at gøre i situationerne og at de faste medarbejders meninger og holdninger betyder meget for de knap så erfarne medarbejdere på institutionen.

Fagpersoners forestillinger om andres holdninger kan have betydning for kvaliteten af arbejdet og kan have betydning for hvordan medarbejderne udfører deres eget arbejde (Ejrnæs og Monrad, 2016). En medarbejder fortæller dog at det er godt med videreuddannelse, så alle har samme tilgang og taler ud fra de samme parametre:

"det er sundt for de pædagoger at få friske øjne på...og nogle nye tiltag og nogle nye metoder og nogle nye måder at arbejde på..... alle har været på det samme kursus og så kan man også forvente at vi taler ud fra samme parameter og det giver en team-ånd" (Medarbejder 3).

Medarbejderen har en opfattelse af at videreuddannelse vil give en fælles faglig enighed, men ifølge Ejrnæs og Monrad må man ikke forvente at den faglige uenighed bliver mindsket gennem videreuddannelse, men må ses som et grundlæggende vilkår i det pædagogiske arbejde (Ejrnæs og Monrad, 2016).

En af de medarbejdere der har været på institutionen igennem mange år, ser vigtigheden i at arbejde ens, men er samtidig ikke helt enig i at anvendelsen af KAT er en god løsning i det daglige arbejde;

Interviewer: kan du komme med et konkret eksempel på den kognitive metode, hvor det har været vellykket?

"Altså vi er jo enige om at anvende KAT...dét der er problemet med KAT er, at mange gange er det formålstjenesteligt i en "én til én situation". Og de situationer er der jo nærmest ikke nogen af, når man er 4 medarbejdere og har 13 børn. Der er jo nærmest ikke noget tidspunkt man er "én til én" men så må man jo hekse lidt, og jeg har prøvet KAT i grupper, men det fungerer ikke rigtigt, for børnene har svært ved at sidde stille og så hader børnene det, for deres selvværd er så lavt ...og så kan det være angstprovokerende for børnene, så de går i forsvar og så glemmer børnene lidt, at det ikke et angreb, men mere for at få belyst en situation... men nu har faktisk prøvet det nogle gange, men jeg tror også at det går, fordi jeg har en rimelig god relation til de fleste børn her og derfor har jeg også noget at sige, altså i børnenes hierarki forståelse...Så jeg ville godt kunne lave en session med de fleste børn, hvor der også er flere børn med... men hvis det skal blive en kendt måde, så skal det være mere systematisk, fordi ellers så bliver det sådan lidt ad hoc, og det bliver lidt af mit eget, og lidt fra det kognitive, Metoden forstyrrer jo den måde vi ellers har arbejdet på, men den går sådan set meget godt i hånd med low arousal og mentaliserings måden. Men low arousal og mentalisering, synes jeg, giver mere mening i min verden". (Medarbejder 2).

Medarbejderen giver udtryk for at der er enighed om at anvende KAT, men samtidig er han ikke enig i, at det er den bedste løsning. Fagpersoner, der oplever at de har en anden holdning, end hvad der er besluttet i fællesskab, kan fejlagtigt tro at alle andre tilslutter sig den vedtagne metode (Brenner et al. 2015). Uanset om medarbejderen handler anderledes fordi han har en anden holdning, eller som i det forrige citat, at forestillinger om andres holdning, har betydning for hvordan man udfører arbejdet, er det vigtigt at sætte fokus på uenigheden. Der kan være gode faglige begrundelser, for konflikterende holdninger og det er vigtigt at sætte fokus på den faglige refleksion, da uenigheden i anvendelsen af en metode, kan være med til at skabe faglig udvikling og kan være et værn mod fagligt snæversyn (Ejrnæs og Monrad, 2016).

Det kan dog være vanskeligt for medarbejderen at give udtryk for faglig uenighed (Monrad, 2010), hvis medarbejderne ikke har en opfattelse af at de mangler viden eller mangler at få italesat hvordan man bedst muligt kan arbejde med de valgte metoder og tilgange. De ældre medarbejdere italesætter at de synes at der er en høj faglighed på institutionen;

"så det med kvalitet, altså det der er grunden til at jeg har været her i så mange år, det er jo det høje faglige niveau, jeg synes det er sindsygt dygtige kollegaer jeg har" (Medarbejder 2).

"Vi har et rigtigt højt niveau her på institutionen" (Medarbejder 1).

Medarbejderne italesætter at de synes at der er et højt niveau og de har nogle dygtige kollegaer. De ældre medarbejdere har oplevet hvordan tilgangen var for 10 år siden, hvor det ifølge medarbejderen og lederen handlede om en dejlig hverdag for børnene. Samtidig har medarbejderne skulle forholde sig til ændringer på tilgange og metoder i forhold til den ændrede målgruppe:

"men hvad kan man sige, det der tit har været problematikken på sådan nogle steder her og på mange andre opholdssteder er jo det samme. Altså vi er på en masse kurser og der bliver sat en masse skibe ud i søen, men der er ikke rigtigt nogen der holder øje med om de lander i en havn på et tidspunkt. Og øh.. fordi vi har været på kursus, og hvis det ikke bliver implementeret på afdelingen, så går der et halvt år så har alle glemt hvad det kursus drejer sig om, også begynder vi at gøre det samme som vi altid har gjort" (Medarbejder 1).

Her italesætter medarbejderen det dilemma, som medarbejderne står i på institutionen – at når der er travlt og der ikke bliver fulgt op og reflekteret, så forfalder medarbejderne til de metoder de altid har arbejdet med og det kan være årsagen til at medarbejderne arbejder med forskellige metoder på institutionen. Og hvad værre er – nye medarbejdere læner sig op ad de ældre medarbejders metoder og tilgange, fordi de alligevel med deres tilgange udstråler ro og autoritet.

6.2 Delkonklusion:

I dette analysekapitel har jeg arbejdet med arbejdsspørgsmålene

Hvilken forståelse og viden har medarbejderne om børnenes psykiske og psykiatriske problemstillinger?

Hvordan påvirker forståelse og viden medarbejdernes valg af tilgange og metoder?

I gennem kapitlet har jeg analyseret på, at medarbejdernes opfattelse og viden om børnenes udfordringer og diagnoser, i mange tilfælde har medført at børnene kan risikere at blive yderligere marginaliseret, fordi børnene ikke mødes, hvor børnene er, men udsættes for generaliserende holdninger og krav som børnene ikke har mulighed for at honorere, qua deres udfordringer.

I dette analysekapitel har jeg påvist at medarbejdere både tænker og handler i forhold til barnets fortid og nutid og barnets nutid og fremtid i forhold til at opstille mål og handlinger for børnene. Jeg har påvist at medarbejderne vælger tilgange og metoder i forhold til hvilket syn medarbejderne har af barnet. Institutionens mål går ikke altid hånd i hånd med medarbejdernes viden og erfaringer, men institutionens mål viser sig at være foreneligt med normen for socialpædagogik, hvor målet er at bringe barnet tilbage til samfundet. Målet er dog i mange tilfælde ikke sat efter både barnets fortid, nutid og fremtid, hvor målet for barnet sættes i udgangspunktet for barnets udfordringer.

Medarbejdernes fokus på at yde og give barnet det som medarbejderen mener er det bedste for barnet, får ofte den konsekvens, at medarbejderne ikke får reflekteret over om det de yder, nu også er for barnets bedste. Ofte anvender medarbejderne metoder og tilgange, som ikke tilsvarende børnenes behov, hvilket kan indikere at institutionen ikke har udviklet sig i takt med målgruppen – at synet og tilgangene i mange tilfælde ikke er anderledes end tidligere tiders syn og tilgange. Dette ses også i lyset af at de ældre medarbejdere påvirker, og de yngre medarbejdere ser op til de hvordan de ældre medarbejdere tilgår børnene og de unge på institutionen.

Kapitel 7 – Afsluttende refleksioner

I dette kapitel vil jeg diskutere nogle af de empiriske fund samt nogle afsluttende teoretiske og metodiske refleksioner.

7.1 Diskussion af institutionens berettigelse set i lyset af de fund der er fremkommet.

Som fremkommet i kapitel 6, så er der en blandet faglighed og et blandet syn på målgruppen. I flere tilfælde har jeg fremvist at medarbejderne ikke har den faglighed der skal til for at støtte og hjælpe børnene. Endvidere ses det, at mange af børnene er stressede af at være sammen med andre behandlingskrævende børn og ikke får den hjælp og støtte de har behov for. Jeg fremviste i kapitel 5 at institutionen legitimerer sig ved hjælp af at fremvise metoder og tilgange der indikerer at institutionen kan arbejde med målgruppen.

Ifølge Inge Bryderup m.fl – jf. kapitel 2 – er der således ingen indikationer på, at anbringelser på døgnbehandlingsinstitutioner har en gavnlig effekt på denne målgruppe.

Sammen med konklusionen beskriver jeg at der således ikke er noget entydigt billede af, hvilke børn og unge der har gavn af en institutionsanbringelse. Det kan således diskuteres for hvis skyld børn og unge med psykiske og psykiatriske udfordringer er anbragt sammen med andre børn og unge på institutioner i dag.

Igennem analyserne er der set eksempler på at medarbejdernes tilgange og metoder er lig metoder der blev anvendt i ældre tid, hvor straf og konsekvenspædagogik blev italesat som løsningen på børnenes udfordringer. Ligeledes er der set talrige eksempler på at Lov om Voksenansvar og Lov om Social Service ikke overholdes, under påskud af at institutionen gør det så godt den kan under de forhold der er til rådighed. Institutionen er til for at beskytte og sikre omsorg, men i flere tilfælde har jeg påvist udsagn om det modsatte.

Det kan således diskuteres om institutionen blot er et børnehjem som for 50 år siden – bare i nye klæder og under påskud af at kunne imødekomme børnenes udfordringer uden at have sat sig ind i hvad dette kræver af faglighed og ressourcer?

7.2 Afsluttende metodiske refleksioner

Min metodiske fremgangsmåde med casestudiet har været anvendelig i dette speciale, da jeg har opnået konkret viden om, hvad der påvirker medarbejdernes oplevelse af kvalitet.

Samtidig har jeg med to slags data, dokumenter og interviews, fået adgang til at undersøge mine problemstillinger. De skriftlige data har givet mig indblik i lovgivningen på området samt de organisatoriske rammer samt økonomiens betydning. De kvalitative interviews har også givet mig et dybdegående og nuanceret indblik i informanternes forståelser og oplevelser til tilgange og syn på målgruppen.

Det ville have været interessant at supplere de kvalitative interviews med empiriske udsagn fra børnene og de unge på institutionen i forhold til hvordan de oplever hverdagen på institutionen. Det kunne også have været interessant at foretage et egentligt observationsstudie i forhold til at kunne have undersøgt forskellen mellem udsagn og handlinger, fx ift. Medarbejdernes forskellige udtalelser om metoder og tilgange i det daglige arbejde. Jeg har dog beskrevet hvorfor disse er fravalgt i kapitel 3.

Casen, specialet bygger på, er en typisk case. En typisk case er en gennemsnitlig eller repræsentativ case for en given problematik (Monrad, 2018). Som beskrevet indledningsvis og i Kapitel 2, er der mange forhold der påvirker kvalitet i indsatser, men casen, er ikke en enestående behandlingsinstitution, men er blot en af mange behandlingsinstitutioner i Danmark. Det skal dog fremhæves, at formålet med specialet, ikke er at kunne generalisere. Denne pointe udfolder Flyvbjerg, og taler imod den gængse forståelse af, at: *“man ikke kan generalisere ud fra enkelttilfælde, og derfor kan enkeltstående casestudier ikke bidrage til videnskabelig udvikling”* (Flyvbjerg, 2013) og fortsætter: *“At viden ikke formelt kan generaliseres betyder ikke, at den ikke kan indgå i den kollektive vidensakkumulation på et givet felt eller i et samfund. Et rent deskriptivt, fænomenologisk casestudie uden noget som helst forsøg på at generalisere kan afgjort være af værdi i denne proces og har ofte bidraget til at bane vejen for videnskabelig nytænkning. Formålet er blot at pege på de begrænsninger, der opstår, når formel generalisering bliver fremført som den eneste anerkendte metode i videnskabelige undersøgelser.”* (Flyvbjerg, 2013).

Med udgangspunkt i ovenstående citat hævder jeg at specialet således ikke er generaliserbart, men jeg mener at specialet kan bidrage til den kollektive videns akkumulation, ved netop at finde frem til hvad kvalitet kan være et udtryk for og hvad der påvirker kvalitet hos medarbejderen på en døgnbehandlingsinstitution for børn og unge med psykiske og psykiatriske problemstillinger.

Kapitel 8 – Specialets konklusioner

Dette speciale har undersøgt hvilke udfordringer socialarbejderne italesætter på en døgnbehandlingsinstitution for anbragte børn med psykiske og psykiatriske udfordringer samt hvad disse kan have af betydning for kvalitet i det daglige arbejde.

Specialet er fremstillet gennem et casestudie af en døgnbehandlingsinstitution under Københavns Kommune. Det empiriske materiale består af 10 medarbejder interviews og 1 leder interview, samt dokumenter der beskriver døgnbehandlingsinstitutionens arbejde med kvalitet.

I 1. analyse belyste jeg omgivelsernes krav og forventninger til institutionen ved hjælp af institutionel teori. I kapitlets analyse fremkom at institutionen og medarbejderne er underlagt et pres fra deres omgivelser og at legitimitetsskabende hensyn har forrang for børnenes ve og vel og er med til at institutionen ikke kan leve op til kvalitet i form af at overholde Lov om Social Service og Lov om Voksenansvar. Medarbejderne italesatte at de økonomiske aspekter og derigennem ressourcer ikke var tilstrækkelige i forhold til de behov som medarbejderne, vurderede at børnene havde.

I kapitel 2 beskrev jeg de udfordringer, som forskningen pegede på, kunne have en betydning for medarbejdernes daglige arbejde på institutionen – heriblandt de økonomiske forhold. Igennem analysen fremkom eksempler på, at medarbejderne gerne ville efterleve de valgte metoder og tilgange, men at der ikke var tid og ressourcer til altid at efterleve dette krav. I stedet valgte medarbejderne ofte at gå tilbage til de tilgange og metoder de var vant til at anvende, med det resultat at børnene ikke altid blev mødt der hvor børnene skulle mødes.

I 2. analyse belyste jeg hvilket syn der præger medarbejdernes tilgange og metoder i det daglige arbejde samt hvordan dette syn påvirker medarbejdernes valg af tilgange og metoder. Til at belyse dette havde jeg valgt teori i form af Ejrnæs begreb faglige skøn samt Bryderup og Frølund's beskrivelser af socialpædagogisk praksis i det moderne samfund. Igennem analysen har jeg påvist at medarbejdernes opfattelse og viden om børnenes udfordringer og diagnoser, ikke i alle tilfælde er retsvidende og teoretisk funderet. Dette har en betydning for at den måde mange af medarbejderne møder børnene med, kan risikere at børnene bliver yderligere marginaliseret, fordi børnene ikke mødes, men udfordres af at

medarbejderne ofte stiller for høje krav til børnene. Ligeledes udsættes børnene for generaliserende holdninger og krav, som børnene ikke har mulighed for at honorere, qua deres udfordringer.

Jeg har påvist at medarbejderne vælger tilgange og metoder i forhold til hvilket syn medarbejderne har af barnet.

Medarbejdernes fokus på at yde og give barnet det som medarbejderen mener er det bedste for barnet, får ofte den konsekvens, at medarbejderne ikke får reflekteret over om det de yder, nu også er for barnets bedste. Ofte anvender medarbejderne forskellige metoder og tilgange, som ikke tilsvarende børnenes behov, hvilket kan indikere at institutionen ikke har udviklet sig i takt med målgruppen – at synet og tilgangene i mange tilfælde ikke er anderledes end tidligere tiders syn og tilgange. Dette ses også i lyset af at de ældre medarbejdere påvirker, og de yngre medarbejdere ser op til de hvordan de ældre medarbejdere tilgår børnene og de unge på institutionen. Ligeledes ses at der i nogle tilfælde anvendes magt og konsekvenspædagogik, fordi medarbejderne ikke forstår børnenes udfordringer og problemstillinger.

Jeg kan således konkludere at medarbejderne italesætter udfordringer i forhold til ressourcemangel og at dette påvirker kvaliteten i det sociale arbejde på institutionen.

Samtidig har jeg igennem analysen påvist at det ikke kun er medarbejdernes oplevelse af ressourcer der har betydning for kvaliteten på institutionen. Også medarbejdernes faglighed, deres syn på målgruppen samt medarbejdernes historiske tilgange har betydning for at der ikke kan leveres kvalitet til børnene i forhold til at der leves op til de lovgivningsmæssige krav på området. Kvaliteten på institutionen i form af overholdelse af lovgivningen for børnene og de unge tilsidesættes i forhold til at leve op til de økonomiske krav, institutionen er underlagt.

Kapitel 9- Perspektivering

I det følgende vil jeg præsentere et andet perspektiver ville have været interessant at præsentere i specialet.

En vinkel, som jeg ikke fik belyst, men som ville have været yderst relevant at belyse ville være medarbejdernes følelsesmæssige belastninger af at arbejde på institutioner. Flere af medarbejderne talte om at de blev slået og sparket dagligt, og flere medarbejdere fortalte om forråelsen på institutionen – at de blev hårde af at arbejde på institutionen og at de i afmagt nogen gange kom til at agere uhensigtsmæssigt, for at beskytte dem selv. Dorte Birkmose har beskæftiget sig med ondskab og forråelse på institutioner og det ville have været interessant at belyse forråelsens konsekvenser for medarbejderne på institutionen. Dette set i lyset af at medarbejderne ofte udtalte at de følte at der manglede medarbejdere til at varetage det daglige arbejde.

Ligeledes ville det have været interessant at belyse den normative forståelse af diagnosernes fremkomst – bl.a. har Carsten Rene Jørgensen skrevet bogen "Danmark på Briksen", der netop belyser et psykologisk perspektiv på det senmoderne menneske – heriblandt diagnosens betydning for børn og unge med en ADHD diagnose. Ligeledes stiller Carsten Rene Jørgensen spørgsmålstejn ved, hvad det er for krav vi stiller til børn i nutidens Danmark og særligt til børn med diagnoser. Svend Brinkmann har ligeledes beskæftiget sig med patologiseringstendenser og det ville have været interessant at belyse om det reelt er børn med psykiatriske diagnoser der er syge eller om det reelt er en kamp om definitionsmagten omhandlende retten til at definere udsatte børn i Danmark.

Kapitel 10. Litteraturliste

Bonnerup, Erik (2019). Fundet 11 Marts 2019

https://www.google.com/url?q=https://www.ugebreveta4.dk/Pages/Guests/Articles/2017/ShowTemplatedArticle.aspx?ArticleID%3D20677&sa=D&ust=1552298096269000&usq=AFQjCNEhA7dD60mF3P0ESFC3bGPcomh_ZQ

Borgerrådgiver (2017). Borgerrådgiveren. KVALITETEN AF SAGSBEHANDLINGEN OG MYNDIGHEDSUDØVELSEN I BORGERCENTER BØRN OG UNGE ENDELIG RAPPORT. Maj 2017. fundet 21. januar.

https://www.kk.dk/sites/default/files/borgeraardgiverens_rapport_om_sagsbehandling_i_bbu.pdf

Brener, Loren ; Von Hippel, Courtney ; Horwitz, Robyn ; Hamwood, Jade (2005): The impact of pluralistic ignorance on the provision of health care for people who inject drugs. Journal of Health Psychology, 2015, Vol.20(9), pp.1240-1249 [Peer-reviewed tidsskrift] Kan hentes her:

<https://goo.gl/a2amyZ>

Bryderup, 1999 <https://casa-analyse.dk/wp-content/uploads/2016/09/2007-Social-Årsrapport-2007.-Kvalitet-i-den-offentlige-sektor.pdf>

Bryderup, Inge M. (2005). Børnelove og socialpædagogik gennem hundrede år. Klim.

Bryderup, Inge, (2007). Kvalitet i indsatsen over for socialt udsatte børn og unge – et historisk blik på normativitet i socialpolitik og forskning. I Social Årsrapport 2007 Kvalitet i den offentlige sektor. København: CASA.

Bryderup, Inge; Frørup, Anna Kathrine (2011). Social Pedagogy as Relational Dialogic Work: Competencies in Modern Society. I Peter, Moss; Cameron, Claire. Social Pedagogy and Working with Children and Young People : Where Care and Education Meet London: Jessica Kingsley Publishers. 2011.

Dahler Larsen, P. (2008): Kvalitetens Beskaffenhed. Syddansk Universitetsforlag. 2008.

Danneris & Monrad (2018). Litteraturgennemgang, i: Monrad, M. & S.P. Olesen red. (2018): Forskningsmetode i socialt arbejde. København: Hans Reitzels Forlag.

DiMaggio, P.J. & Powell, W.W. (1983): "The Iron Cage Revisited...", *American Sociological Review*, 48(2), pp. 147-160.

Egholm, L. (2014). Videnskabsteori - perspektiver på organisationer og samfund. Hans Reitzels Forlag

Egelund, T. & Jakobsen, T. B. (2009). Omsorg for anbragte børn - Døgninstitutionernes hverdag og vilkår. Akademisk Forlag

Ejrnæs, Morten. (2008): Teori og empati - faglighed i relationsprofessionerne. I: At forstå det sociale - sociologi og socialt arbejde., eds. Michael Hviid Jacobsen, Keith Pringle, s. 127-157. København: Akademisk forlag.

Ejrnæs, Morten. (2006): Faglighed og Tværfaglighed. Vilkårene for samarbejdet mellem pædagoger, sundhedsplejersker, lærere og socialrådgivere. København. Akademisk forlag

Ejrnæs, Morten; Monrad, Merete (2016): Forventninger til Kollegernes Holdninger. I Unge Pædagoger. Nr. 1- 2016.

Egelund, T. & Jakobsen, T.B. (red.)(2009): Omsorg for anbragte børn og unge. Døgninstitutionens hverdag og vilkår. København: Akademisk Forlag

Egelund, T., Skovbo Christensen, P., Böcker Jakobsen, T., Jensen, T.G. og Fuglsang Olsen, R. (2009): Anbragte børn og unge en forskningsoversigt. 09:24, SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd

Erlandsen, Torsten m.fl. (2013). Socialpædagogik – en grundbog. 1. Udgave, 1. oplag. Hans Reitzels Forlag.

Flyvbjerg, Bent. (2013): Fem misforståelser om casestudiet (Five Misunderstandings about Case-Study Research) i. *Svend Brinkmann and Lene Tanggaard, eds., Kvalitative metoder, København: Hans Reitzels Forlag,*

Folketinget (2012): Aftale om Et Nyt Socialtilsyn, 25. oktober 2012

Frederiksen, M. (2018). Design. I: Forskningsmetoder i Socialt Arbejde. Monrad, M. & Olesen, S. P. (red.). Hans Reitzels Forlag

Frørup, Anna Kathrine (2013) i: Erlandsen, Torsten m.fl. (2013). Socialpædagogik – en grundbog. 1. Udgave, 1. oplag. Hans Reitzels Forlag.

Harder, Margit og Nissen, Appell Maria (2015). Socialt arbejde i en foranderlig verden. Akademisk forlag København. 1.udg. oplag, 2015

Healy, Karen (2016). Socialt arbejde i teori og kontekst en grundbog. 2. udg. Akademisk Forlag, København.

Hækkerup, Karen. (2012) Hækkerup vil samle tilsyn i fem kommuner i Altinget. 2012
<https://www.altinget.dk/artikel/haekkerup-vil-samle-tilsyn-i-fem-kommuner>

Institutionen – data vedrørende institutionen kan ved behov fremvises for vejleder og censor.

Jensen, Mogens (2010). Det Ufærdige Arbejde – Udvikling og vurdering af kvaliteten af socialpædagogiske arbejde. PhD afhandling. 2010. Aalborg Universitet

Jespersen, Peter Kragh (2008): De professionelle, fagbureaukratiet og omstilling i den offentlige sektor. (kapitel 4) i Bømler(red.): Sociale organisationer i en omstillingstid. Reitzels Forlag

Järvinen, M og Mik- Meyer, N. (red.)(2012). At skabe en professionel. Hans Reitzels forlag.

Juul, Søren: "Videnskabsteoretiske kontroverser i forskning i socialt arbejde", Kap. 10 i: Monrad, M. & S.P. Olesen red. (2018): Metoder og faser i forskning i socialt arbejde (foreløbig titel).

Juul, Søren (2010): *Solidaritet, anerkendelse, retfærdighed og god dømmekraft*

Kargo, Tore (2011). Diagnoser i specialpædagogik og socialpædagogik i: Bryderup et al. 1.Udgave, 1. Oplag

Kirkebak, Birgit, (2010). *Almagt og Afmagt*. 2010. Akademisk Forlag. København

Kofod, Klaus (2013) i: Erlandsen, Torsten m.fl. (2013). *Socialpædagogik – en grundbog*. 1. Udgave, 1. oplag. Hans Reitzels Forlag.

Kornbeck, Jacob (2013). i : Erlandsen, Torsten m.fl. (2013). *Socialpædagogik – en grundbog*. 1. Udgave, 1. oplag. Hans Reitzels Forlag.

Kristiansen, Søren & Hanne Kathrine Krogstrup (1999): *Deltagende observation*. København: Hans Reitzels Forlag.

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2015). *Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. 3. udgave, oplag. Hans Reitzels forlag, København 2015.

Monrad, Merete (2018): *Datatilvirkning*. I Monrad og Olesen, red. (2018) *Forskningsmetode i socialt arbejde*.

Monrad, Merete. (2010): *Faglig uenighed i relationsarbejde – fælelsesmæssige barrierer for konstruktiv udnyttelse af faglig uenighed blandt pædagoger*. *Tidskrift for Arbejdsliv*, 12(3). 2010.

Mik-Meyer, N. & Villadsen, K. (2007): "Nyinstitutionel teori: Myter og legitimitet", I: Mik-Meyer & Villadsen *Magtens Former*, København: Hans Reitzels Forlag.

Nielsen, Morten V. m.fl. (2017). *Dokumentation af Socialpædagogisk praksis – et review af vores nuværende viden*. December 2017. Professionshøjskolen Absalon og Region Sjælland. Fundet 11. august 2019.

<https://www.regionsjælland.dk/Social/Forskning/forskning/Documents/Dokumentation%20af%20Socialp%C3%A6dagogisk%20praksis%20-%20et%20review%20af%20vores%20nuv%C3%A6rende%20viden.pdf>

Powell, W.W. & DiMaggio, P.J. (red.) (1991): *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: University of Chicago Press.

Regeringen. (2018) Sundheds- og Ældreministeriet. September 2018: *Vi løfter i fællesskab. En samlet handlingsplan for psykiatrien frem mod 2025*. Fundet 25. juli 2019
<https://sum.dk/Aktuelt/Nyheder/Psykiatri/2018/September/~//media/Filer%20->

[%20Publikationer_i_pdf/2018/Psykiatriplan-Vi-loefter-i-faellesskab-sept-2018/Vi-loefter-i-faellesskab-tilgaengelig-pdf.pdf](#)

Rørbæk, Maria (2018). Døgninstitutioner hårdt ramt af vold. Socialpædagogen online. 23. August 2018. 12-2018. Fundet 9. august 2019
<https://socialpaedagogen.sl.dk/arkiv/2018/08/doegninstitutioner-haardt-ramt-af-vold/>

Scott, W.R. (2008/1995): *Institutions and Organizations*, Thousand Oaks: Sage.

Strandgaard Pedersen 2014 Signe Vikkelsø & Peter Kjær (2014): Klassisk og moderne organisationsteori. København, Hans Reitzels Forlag Røvik 2005

Socialstyrelsen (2011). Håndbog om Barnets Reform. Professionshøjskolen Metropol, University College Lillebælt og VIA University College i samarbejde med Socialstyrelsen, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) og Ankestyrelsen. Fundet 12. september 2019
<https://socialstyrelsen.dk/udgivelser/handbog-om-barnets-reform>

Socialministeriet 2012 - fundet 13. marts 2019

<http://socialministeriet.dk/media/16890/aftale-om-et-nyt-socialtilsyn.pdf>

Socialministeriet 2017: Analyse: Anbragte i plejefamilier og psykiatriske diagnoser. Socialministeriet 30-05-2017. Fundet 14. marts 2019.

<https://socialministeriet.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2017/maj/analyse-anbragte-i-plejefamilier-og-psykiatriske-diagnoser/>

Socialrådgiverforeningen 2019 – Socialrådgiverforeningen. Tillidsfolk i København: Socialområdet nærmer sig nedsmeltning. DenOffentlige.dk. 12.08.19. Fundet 20. august 2019

<https://www.denoffentlige.dk/tillidsfolk-i-koebenhavn-socialomraadet-naermer-sig-nedsmeltning?fbclid=IwAR3WRwa-lDy4CWIRo0zwmwkiAv3LcvunXKmU0HLPsCrtj2NwFAKg16XAMv50>

Socialstyrelsen 2018 a - <https://socialstyrelsen.dk/udgivelser/auditfunktionens-arsrapport-2017>

Socialstyrelsen 2018 b: Evaluering af tilsynsreformen maj 2018 - fundet 13. marts 2019

<https://socialstyrelsen.dk/udgivelser/evaluering-af-tilsynsreformen>

Socialstyrelsen 2019. Udbud: Kvalitet på botilbud <https://socialstyrelsen.dk/nyheder/2019/udbud-kvalitet-pa-botilbud>

Socialministeriet 2017 A. Ny analyse: Børn og unge med psykiatriske diagnoser anbringes oftest i specialiserede sociale tilbud. Fundet 22. februar 2019

<https://socialministeriet.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2017/maj/ny-analyse-boern-og-unge-med-psykiatriske-diagnoser-anbringes-oftest-i-specialiserede-sociale-tilbud/>

Socialstyrelsen, 2011 – Håndbog om Barnets Reform. Professionshøjskolen Metropol, University College Lillebælt og VIA University College i samarbejde med Socialstyrelsen, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) og Ankestyrelsen. Fundet 12. september 2019

<https://socialstyrelsen.dk/udgivelser/handbog-om-barnets-reform>

Socialstyrelsen 2017 - Kvalitetsmodel for socialtilsyn: Temaer, kriterier og indikatorer for sociale tilbud Fundet 16. august 2019

<https://socialstyrelsen.dk/filer/tvaergaende/socialtilsyn/kvalitetsmodel-tilbud.pdf>

Socialstyrelsen 2017. National ADHD-handleplan Pejlemærker, anbefalinger og indsatser på det sociale område. 2017 <https://socialstyrelsen.dk/udgivelser/adhd-handleplan>

Socialstyrelsen 2019. Socialstyrelsen udbyder opgaven med at udarbejde et indsatskatalog for kvalitet på botilbud for mennesker med psykiske vanskeligheder. Fundet 3. August 2019

<https://socialstyrelsen.dk/nyheder/2019/udbud-kvalitet-pa-botilbud>

Socialstyrelsen 2016: Undersøgelse af kvaliteten af socialtilsynets afgørelser om sanktioner. april 2016 - fundet 13. marts 2019

<https://socialstyrelsen.dk/filer/tvaergaende/socialtilsyn/undersogelse-af-kvaliteten-i-socialtilsynets-afgorelser-om-sanktioner-april-2016.pdf>

Socialministeriet 2017 A (2017). Ny analyse: Børn og unge med psykiatriske diagnoser anbringes oftest i specialiserede sociale tilbud. Fundet 22. februar 2019

<https://socialministeriet.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2017/maj/ny-analyse-boern-og-unge-med-psykiatriske-diagnoser-anbringes-oftest-i-specialiserede-sociale-tilbud/>

Stake, Robert E. (2000) Case Studies. I Denzin, N.K & Lincoln, Y.S. (eds.) Handbook of Qualitative Research, Second Edition. Thousand Oaks, London, Delhi: Sage.

Stevnhøj, Anna Louise (2016). Nye regler om magtanvendelse og anbragte børn. Landsforeningen for Socialpædagoger. Blad nr. 3. 23.2.2016. Fundet 16. August 2019 <https://www.lfs.dk/10912>

Sørensen, Anni & Olesen, Thorkild (2019). Der er hårdt brug for en genrejsning af handicapområdet. Jyllandsposten 11. august 2019 <https://jyllands-posten.dk/debat/breve/ECE11538353/Der-er-hardt-brug-for-en-genrejsning-af-handicapområdet/?fbclid=IwAR216i9TiljN-ceLFn5tfU9rNkuQqFoSkimanRlZrWZp3unTFFBwHfd83C4>

Sørensen, Nelli Øvre (2010). BUM for faglighed. [Klinisk Sygepleje 04 / 2010 \(Volum 24\)](#). Fundet d. 14. marts 2019 https://www-idunn-no.zorac.aub.aau.dk/klinisk_sygepleje/2010/04/bum_for_faglighed

VIVE 2017 (2017). Viden til Velfærd Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, Tæt på Familien – Midtvejsevaluering 2017 - fundet 21. januar 2019. http://www.kora.dk/media/8099833/11154_tæt-paa-familien_midtvejs.pdf

VIVE 2018 (2018). Viden til Velfærd Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, Hans Skov Kloppenborg og Rasmus Højbjerg Jacobsen. Indsatsstrappen i Københavns Kommune – Udvikling i projektperioden for Tæt på Familien. VIVE 2018. Fundet 12. september 2019 <https://www.vive.dk/media/pure/10824/2305297>

Weick, Sutcliffe, and Obstfeld (2005): Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science* 16(4), pp. 409–421

Yin, Robert, K (2009). Case study design and methods/Robert K. Yin 4th edition. Copyright by SAGA Publications, Inc.

Agerup, Lars: Kvalitet og udvikling i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge. PhD. Institut for Sociologi og Socialt arbejde, Aalborg Universitet. 2013.

11. Bilag

Bilag 1 - Oversigt budgetmodel

Bilag 2 - Observationer fra børnemøde og grundlag for forforståelser

Bilag 3 – Interviewguide

Bilag 4 - samtykkeerklæring



AALBORG UNIVERSITET
KØBENHAVN