



En kvalitativ undersøgelse af hvilke faktorer, der kan påvirke det tværsektorielle samarbejde mellem kommune og familieretshuset i sager med skilsmisse problematikker.

Annie Trinidad Christiansen, studienummer: 20192527

Mia Gundestrup Witting, studienummer: 20186565

Vejleder: Søren Juul

Antal anslag: 190.988

Antal sider: 79

KANDIDATUDDANNELSEN I SOCIALT ARBEJDE, AALBORG UNIVERSITET,
KØBENHAVN. SPECIALE, januar 2022

Resume:

Vi mener at der gennem det nye skilsmisssystem som trådte i kraft tilbage i April 2019, kom et større fokus på det tværsektorielle samarbejde mellem kommunerne og familieretshuset. Der blev lagt op for at det skulle blive hurtigere at udveksle oplysninger og samarbejdet skal ske gennem en tæt tværfaglig og helhedsorienteret indsats. Vi har derfor valgt at undersøge om *hvilke faktorer påvirker det tværsektorielle samarbejdet mellem en kommunes børn-og familieafdeling og familieretshuset i sager med et højt konfliktniveau mellem forældrene* vores fokus er §7 sager fordi at disse sager både har en sag i kommunen og i familieretshuset. Specialet er en kvalitativ undersøgelse, hvor vi anvender en hermeneutisk tilgang, vi gør brug af kvalitative interviews med syv informanter fordelt på fem kommuner og to informanter fra familieretshuset. Vi har foretaget vores analyse med udgangspunkt i Henry Mintzbergs teori om organisationsstruktur, Edgar Scheins teori om organisationskultur og Michael Lipskys teori om Markarbejderadfærd herunder krydspres og afværgemekanismer. Vores analyse viser at der er nogle faktorer som påvirker det tværsektorielle samarbejde mellem kommunen og familieretshuset, vores analyse viser flere faktorer som kan påvirke det tværsektorielle samarbejde. Disse fund vil vi fremhæve i vores konklusion.

Indhold

Kapitel 1 – Indledende overvejelser:	4
Problemfelt:.....	6
Hvilke faktorer påvirker det tværsektorielle samarbejde mellem en kommunes børn-og familieafdeling og familieretshuset i sager med et højt konfliktniveau mellem forældrene?	7
Litteratursøgning:	8
Kapitel 2: Videnskabsteoretiske overvejelser, forskningsmetode og Analysestrategi	8
Hermeneutik:.....	8
Den Kvalitative forskningsmetode:.....	11
Redegørelse af interviewformer og begrundelse:	12
Enkeltinterview:.....	12
Fokusgruppeinterview:	12
Adgang til feltet, rekruttering af informanter og udvælgelse:	12
Præsentation af de udvalgte informanter:.....	13
Interviewguide:.....	14
Vilkår for interviewene:.....	15
Udførelsen af interviewene:.....	15
Transkription og kodning af data:.....	16
Kodning:	16
Forskningsetiske overvejelser:	17
Specialets kvalitetskriterier:	18
Validitet:.....	18
Reliabilitet:	19
Analysestrategi:	19
Kapitel 3: Specialets teoretiske udgangspunkt.....	20
Henry Mintzberg – Organisationsstruktur:	21
Det professionelle bureaukrati:.....	22
Maskinbureaukratiet:.....	22
Edgar. H, Schein – Organisationsstruktur:.....	23
Syn på menneskets handlinger:.....	24
Organisationens vej til "sandheden"	25
Synet på relationen mellem mennesker:	25
Michael Lipsky – Markarbejderadfærd, krydspres og afværgemekanismer:.....	26
Markarbejderadfærd:	26

Krydspres:.....	27
Afværgemekanismer:.....	27
Kapitel 4: Analyse	29
Første delanalyse: Hvordan bliver familieretshuset og en kommunes børn-og familieafdeling organiseret og hvilke betydninger giver dette for det tværsektorielle samarbejde?	29
Organisationsstruktur:	29
Familierehuset:	36
Første delkonklusion:.....	41
Anden delanalyse: Hvilken rolle kan organisationskulturen spille i forhold til det tværsektorielle samarbejde?	42
Intern integration i familieretshuset og kommunen:	42
Ekstern tilpasning i familieretshuset og kommunen:	44
Organisationens vej til "sandheden" om det tværsektorielle samarbejde?	45
Organisationernes syn på menneskets handlinger samt relationer mellem mennesker:	51
Anden delkonklusion:	56
Tredje delanalyse: Oplever de professionelle i familieretshuset og kommunens børn-og familieafdeling et krydspres og hvordan kan det påvirke det tværsektorielle samarbejde mellem de to instanser?	58
Markarbejderadfærd:	58
Krydspres:.....	59
Afværgemekanismer:.....	62
Automatisering af service og aktivitet:	62
Familierehuset:	63
Rationering af service og aktivitet:	64
Familierehuset:	67
Tredje delanalyse:.....	68
Kapitel 5: Konklusion	69
Kapitel 6: Perspektivering	71

Kapitel 1 – Indledende overvejelser:

Vi vil i dette speciale have fokus på det tværsektorielle samarbejde, mellem kommune og familieretshuset og de professionelles erfaringer af det tværsektorielle samarbejde. Vi vil have særligt fokus på de røde sager, som er klassificeret som en §7 sag og de bliver beskrevet som en kompleks sag. Specialets formål er at vi gerne vil medvirke til at styrke det sociale arbejde praksis på børneområdet, samt at bidrage med refleksioner over de professionelles arbejde i praksis. Herunder for at få et bedre og mere nuanceret indblik i, de samarbejdsprocesser og arbejdsvilkår som kommende socialarbejdere kan komme til at indgå i enten i en kommune eller i familieretshuset.

Den 27. marts 2018 meddelte den daværende børne-og socialminister Mai Mercado på en pressemeddelelse, at der efter forhandlinger mellem folketingets partier blev indgået en aftale omkring et nyt system for skilsmissefamilier. Det som skal være omdrejningspunktet for det nye system, er barnet og dennes trivsel det er bl.a. derfor at der med det nye system kommer en række ændringer herunder en lang række af nye initiativer. Nogle af de nye tiltag kommer til at betyde at man erstatter statsforvaltningen med et familieretshus. Der er i alt 9 familieretshuse fordelt over hele landet og de overtager statsforvaltningens arbejdsopgaver, som bl.a. består i at, finde løsninger tilpasset hver enkelt familie herunder afgørelser om samvær, bopæl og forældremyndighed m.m. De ansatte i familieretshusene går oftest under en samlet betegnelse nemlig børnesagkyndig som dækker over forskellige faggrupper som socialrådgivere, psykologer, hk'ere og jurister der er ansat til at varetage de forskellige arbejdsopgaver, herunder behandling af sager, samarbejde med relevante samarbejdspartnere m.m. (www.Familieretshuset.dk). Formålet med familieretshuset er at det skal være en ny administrativ myndighed som samtidig også fungerer som en indgang til systemet og hver enkelt sag vil blive vurderet og på baggrund af denne vurdering vil de blive visiteret til det rigtige sagsforløb. Dette sker bl.a. fordi man vil sikre at familierne får den rette hjælp til at håndtere de problemstillinger der gør sig gældende i deres situation (www.Socialministeriet.dk). Endvidere betyder det også at hver enkelt sag vil kunne blive inddelt i tre forskellige kategorier, det er vurderingen af sagerne som bestemmer hvilken kategori den

enkelte sag tilhører og dermed også hvilke muligheder for hjælp familien kan få. §5. Den bliver kaldt for aftaleregistrering og er det grønne spor der omhandler de mere enkle sager, hvor parterne er nået til enighed og at de dermed kun har behov for at få registreret den aftale som de har lavet indbyrdes eller at parterne skal have en bevilling af separation eller skilsmisse, det vurderes at der vil være cirka 60.000 af de grønne sager. §6 Den anden kategori familiemægling også kaldet det gule spor, omhandler sager hvor parterne er uenige disse sager beskrives som værende mindre enkle og her bliver parterne tilbudt bl.a. konflikthåndtering, rådgivning mm sådan at de forhåbentligt selv kan komme på en løsning. Det vurderes at der vil være cirka 30.000 af de gule sager. §7 Den tredje kategori kaldes for det røde spor familieretlig udredning og det er de komplekse sager som primært handler om social udsathed, psykisk sygdom, vold og misbrug samt et højt konfliktniveau mellem parterne, det vurderes at der vil være cirka 7.000 af de røde sager. Det er her familieretten (byretten) kommer ind, i disse sager er det en dommer som træffer afgørelse. Den endelige aftale om et nyt skilsmisssystem blev vedtaget i december 2018 og skulle træde i kraft den første april 2019 (www.regeringen.dk). Derudover bliver der også i det nye system sat et større fokus, på at styrke samarbejdet mellem landets kommuner og familieretshusene bl.a. ved de tungeste sager §7, hvor der kan være tale om at begge instanser er inde over familien, samarbejdet mellem instanserne skal styrkes gennem en koordineret indsats. Herunder bliver der også åbnet op for en hurtig udveksling af oplysninger mellem kommunerne og familieretshuset og at samarbejdet skal ske gennem tæt tværfaglig og helhedsorienteret indsats (www.regeringen.dk).

Det fremgår af § 1 i lov om familieretshuset, hvilke opgaver som familieretshuset fremover skal varetage og helt overordnet set så består familieretshuset opgaver i at sikre at barnet eller børnenes trivsel kommer i første række. En anden opgave handler bl.a. om at der skal ydes støtte og rådgivning til de implicerede parter i sagen, således at de selv kan finde deres egne løsninger på deres problemer. Såfremt dette ikke er muligt at de involverede parter, ikke selv kan finde en løsning på deres problemer, så har familieretshuset til opgave enten træffe en afgørelse eller bringe sagen for byretten, der benævnes familieretten. Derudover skal familieretshuset behandle sagerne, på en sådan måde at parternes behov bliver mødt samt sikre dem et sammenhængende forløb (www.retsinformation.dk).

Da vi gik i gang med at undersøge feltet i den indledende fase, lavede vi et opslag i flere socialfaglige grupper på de sociale medier, hvor vi spurgte om erfaringer med sager der omhandler skilsmisse. Der var flere svar som gik igen, bl.a. at der i de meget konfliktfyldte sager ofte var flere

aktører indblandet i sagen og at det nogle gange kunne være svært at samarbejde med familieretshuset, den tidligere statsforvaltning, fordi der ofte er forskellige syn på disse sager og at tiden ofte er en væsentlig faktor idet at der opleves at det kan tage lang tid før man hører noget fra familieretshuset. Dette kan medføre at konflikterne optrappes i familien, hvilket kan resultere i at sagen bliver mere kompliceret og derfor kan trække ud. Vi har på baggrund af det ovenstående dannet en forforståelse af at der i den enkelte organisation har deres egne retningslinjer og opfattelser af omkring det tværsektorielle samarbejde, og at det kan skabe udfordringer for samarbejdet fordi at de måske kigger på sagerne ud fra forskellige perspektiver og krav som kan være en medvirkende faktor som er med til at give udfordringer i samarbejdet.

Problemfelt:

I rapporten 'Svigt af børn i Danmark' som er udarbejdet af Børns Vilkår i samarbejde med Trygfonden, beskriver de, at man kan se at sagsbehandlingstiden for sager om samvær, forældremyndighed og bopæl er steget under covid-19 herunder også ventetid på indkaldelse af samtaler (Børns vilkår & trygfonden, 2021: 42). Derudover fremgår det også at det nye skilsmisssystem har været under finansieret fra starten, hvilket ligeledes også har haft en medvirkende faktor for den lange ventetid, det forventes at ventetiden er nedbragt i 2022 (www.familieretshuset.dk). Da familieretshuset åbnede i april 2019, blev der i slutningen af 2019 visiteret 7.185 §7 sager som er de mest komplekse sager, dette svarede til cirka 798 sager om måneden. Yderlige steg antallet af §7 sager i 2020 til 9.973, dvs. gennemsnitligt 831 sager om måneden, fra 2019 til 2020 var der derfor en stigning på 4% af §7 sager på trods af at man for år 2019 kun har data for 9 måneder. Man kan derfor se at andelen af de komplekse sager er større end man antog da det nye skilsmisssystem blev vedtaget. Vi har på baggrund af dette dannet os en forforståelse af at den lange ventetid i familieretshuset bidrager til at en sag der for eksempel er blevet kategoriseret som en gul sag, kan udvikle sig til en rød sag, i og med at der er lang ventetid hvor familiens konflikter så kan nå at eskalere i mellemtiden.

Før vi gik i gang med de indledende undersøgelser, havde vi en antagelse om at forældrenes interne konflikter i forbindelse med deres skilsmisse kunne have en afgørende betydning for børnenes trivsel og udvikling og at der kan være flere faktorer som har medvirket til den lange sagsbehandlingstid i familieretshuset. Herunder covid-19 situationen som i den grad har medvirket til at der er kommet længere ventetid på indkaldelse til møder og længere sagsbehandling på afgørelser i den enkelte sag. Denne antagelse er vi gennem vores indledende undersøgelser blevet

bekræftet i. Et af formålene med det nye skilsmisssystem var bl.a. at styrke samarbejdet mellem det familieretlige og det sociale system for at danne en fælles forståelse mellem myndighederne af, hvilke afgørelser og tiltag, der kan iværksættes i det familieretlige system og kommunen for i fællesskab at kunne forbedre indsatsen i forhold til familiens problemstillinger og sikre barnets trivsel. På baggrund af det ovenstående har vi valgt at undersøge om hvilke faktorer, der kan påvirke det tværsektorielle samarbejde mellem kommunes børn-og unge familieafdeling samt Familieretshuset med særlig fokus på §7 sager. Vi ønsker at undersøge dette da det nye skilsmisssystem har til formål at styrke samarbejde mellem det familieretlige og det sociale system for at kunne forbedre indsatsen i forhold til familiens problemstillinger og sikre barnets trivsel. Udover det har det nye skilsmisssystem også til formål at sikre, at samarbejde på tværs af kommunen og familieretshuset skal kunne give mere helhedsorienteret løsninger for familierne (www.regeringen.dk). Med udgangspunkt i det ovenstående mener vi derfor det kan være relevant bl.a. at kigge på organisationsstruktur og organisationskultur for at se om det kan give udfordringer i det tværsektorielle samarbejde herunder vil vi undersøge om informanterne oplever et krydspres gennem deres arbejde og om de udvikler afværgemekanismer for at blive i stand til at håndtere det pres og de valgte teorier kan pege på nogle elementer, som kan give os en nuanceret forståelse af, hvordan den enkelte medarbejder handler og reagerer i mødet med deres samarbejdspartnere samt hvorfor familieretshuset og kommunen har forskellige måder at arbejde på i §7 sager. Derudover vil vi også se på den længere ventetid på indkaldelse til møder og længere sagsbehandlingstid der er i familieretshuset som rapporten “Svigt af børn i Danmark” påpeger og om det kan skyldes en påvirkning af det tværsektorielle samarbejde mellem kommunen og familieretshuset (Børns vilkår & Tryghedsfonden, 2021). Vi vil i den forbindelse interviewe medarbejdere fra både familieretshuset og kommunen, som gennem deres arbejde har erfaringer med det tværsektorielle samarbejde. Vi mener at den enkelte medarbejders erfaringer med samarbejdet er vigtigt, fordi det er dem der til dagligt sidder med samarbejdet qua deres arbejde. Derudover mener vi at samarbejdet er en vigtig faktor i forhold til at hjælpe den enkelte families problemstillinger, vores problemstilling er:

Hvilke faktorer påvirker det tværsektorielle samarbejde mellem en kommunes børn-og familieafdeling og familieretshuset i sager med et højt konfliktniveau mellem forældrene?

1. Hvordan bliver familieretshuset og en kommunes børn-og ungeafdeling organiseret og hvilken betydning giver dette for det tværsektorielle samarbejde?

2. Hvilken rolle kan organisationskulturen spille i forhold til det tværsektorielle samarbejde?
3. Oplever de professionelle i familieretshuset og kommunens børn-og familieafdeling et krydspres og hvordan kan det påvirke det tværsektorielle samarbejde mellem de to instanser?

Litteratursøgning:

Som en del af vores indledende overvejelser omkring specialet, lavede vi en litteratursøgning af allerede eksisterende forskning og empiri om vores undersøgelsesfelt. Vi har anvendt litteratursøgningen som et redskab til at hjælpe os med, at gøre vores undersøgelsesfelt mere konkret og til at finde eventuel relevant litteratur, empiri og forskning til anvendelse i udarbejdelsen af specialet (Monrad & Olesen, 2018:61-62). Vi har endvidere i vores litteratursøgning søgt i forskningsdatabaser med det formål at finde projekter, artikler, tidsskrifter m.m. med relevant for vores undersøgelsesfelt. Vi har anvendt Aalborg universitets forskningsportal og google skolar og vi har vores søgning anvendt kædesøgning med henblik på at se om vi kunne finde noget med relevans for vores speciale men også for at tjekke litteraturlisten for at se hvad der bliver henvist til (Danneris & Monrad, 2018:66-67). Vi har til sidst i søgningen anvendt både inklusions – og eksklusionskriterier for både at begrænse søgningen men også for at udvide den, vores søgning fremgår som et bilag (Danneris & Monrad, 2018:69-70).

Kapitel 2: Videnskabsteoretiske overvejelser, forskningsmetode og

Analysestrategi

Vi har i forbindelse med udarbejdelsen af specialet, gjort os en del videnskabelige overvejelser, disse har bl.a. været med fokus på vores undersøgelsesfelt. Vi har valgt at anvende hermeneutik til dels fordi vi mener at den harmonerer godt med den kvalitative metode, men også fordi at vi har nogle forforståelse der knytter sig til undersøgelsesfeltet og dem ønsker vi at bringe i spil undervejs i specialet.

Hermeneutik:

Når man arbejder hermeneutisk, så har man sine forforståelse, med ind i det felt som man undersøger, endvidere handler det bl.a. om læren om fortolkning. Dvs. så kan man anvende hermeneutik som en videnskabelig tilgang, når man som et eksempel er optaget af at forstå helt specifikke fænomeners mening i deres kontekst (Kristiansen,2017:154). Vores problemstilling er, at

vi ønsker at undersøge de faktorer der kan påvirke det tværsektorielle samarbejde mellem familieretshuset og en kommunes børn-og familieafdeling. Vi har på baggrund af det nye skilsmisssystem som trådte i kraft d. 1. april 2021 dannet en forforståelse af at samarbejdet er vigtigt for at kunne forbedre indsatsen i forhold til familiens problemstillinger og sikre barnets trivsel (www.regeringen.dk). Vi vil derfor interviewe medarbejdere i familieretshuset og en kommune om deres oplevelser af det tværsektorielle samarbejde og om eventuelle udfordringer i samarbejdet. Vi ved at der findes flere former for hermeneutik, på baggrund af vores forforståelse, så mener vi at specialet tager udgangspunkt i den filosofiske hermeneutik, der primært tager udgangspunkt i at forståelse er en grundsten i den menneskelige væren (Gilje, N, 2017:127). Den tyske filosof Hans-Georg Gadamer fremhæver i sin teori at forståelse er en vigtig del af menneskets væren i verden på (Gilje, N, 2017:135). Noget af det han fremhæver, er at man som en forsker af et felt ikke er neutral, hvilket vil sige at man som forsker af et undersøgelsesfelt selv er en aktiv deltager hvor man bl.a. altid tager sine fordomme med ind i forståelsesprocessen, uanset om man vil det eller ikke vil (Juul & Pedersen, 2012:122). Hvilket vil sige at vi som forskere trækker vores forforståelse og fortolkninger af disse med ind i vores undersøgelsesfelt som vi skal ud og undersøge og selvom vi er bevidst om vores forforståelse så kan vi ikke lægge dem til side, de vil altid være med når vi er ude og undersøge feltet. Desuden pointerer Gadamer yderligere at man altid vil medbringe nogle forudsætninger i sit møde med andre mennesker, forudsætninger kalder han for forforståelse, før-meninger og fordomme. Han understreger at disse vil kunne få stor betydning for forskerens fortolkninger af bl.a. interviews eller sociale handlinger (Gilje, N, 2017:127-128). Kort sagt kan den filosofiske hermeneutik forstås som, at vi, som undersøgere af et undersøgelsesfelt, vil indgå i vores undersøgelse med en forforståelse, som vi har dannet os gennem tidligere opnået viden eller erfaring. Vi har i starten af den indledende fase, lavet et opslag i flere socialfaglige grupper på de sociale medier, hvor vi spurgte om erfaringer med sager, der omhandler skilsmisse. Der var flere svar som gik igen, bl.a. at der i de meget konfliktyldte sager ofte var flere aktører indblandet i sagen og at det nogle gange kunne være svært samarbejde med familieretshuset, det tidligere statsforvaltningen, fordi der ofte er forskellige syn på disse sager og at tiden ofte er en væsentlig faktor idet at der opleves at det kan tage lang tid før man hører noget fra familieretshuset og at dette kan medføre at konflikterne optrappes i familien, hvilket kan resultere i at sagen bliver mere kompliceret og derfor kan trække ud. Vi har på den baggrund dannet en forforståelse af at der kan opstå en samarbejdsvanskelighed på grund af organisationsstruktur, da de aktører der er indblandet i sagen, kan have forskellige fagbaggrund og uddannelse som ofte kan medvirke til at

der opstår forskellige syn på § 7 sager. Som vi før har refereret til, så har vi i de indledende faser spurgt i diverse grupper for socialrådgivere på de sociale medier, hvor vi bl.a. fik af vide at mange oplevede at det kunne være svært at samarbejde med familieretshuset. Vi har også i vores speciale anvendt empiriske iagttagelser fra rapporten "Svigt af børn i Danmark" som er udarbejdet af Børns Vilkår i samarbejde med Trygfonden, hvor det beskrives at man kan se at sagsbehandlingstiden for sager om samvær, forældremyndighed og bopæl er steget under covid-19 herunder også ventetid på indkaldelse af samtaler (Børns vilkår & trygfonden, 2021: 42). Derudover fremgår det også at det nye skilsmisssystem har været underfinansieret fra starten, hvilket ligeledes også har været en medvirkende faktor til den lange ventetid. Vi har på den baggrund argumenteret for at udover covid-19 og underfinansiering kan der være andre faktorer der spiller ind i forhold til ventetid som bl.a. udfordring i det tværsektorielle samarbejde mellem kommune og Familieretshuset på grund af organisationskulturen og krydspres. Da vi på forhånd har dannet os nogle forforståelse om vores undersøgelsesfelt så har vi et forhold til det fænomen som vi ønsker at undersøge (Kristiansen,2017:157). Vi vil på baggrund af vores valg omkring den videnskabsteoretiske tilgang, undervejs i forløbet inddrage vores forforståelse og fortolkninger og aktivt anvende dem undervejs i forløbet. Vi vil dermed gennem specialets udarbejdelse analysere samt fortolke informanternes erfaringer af det tværsektorielle samarbejde sammen med vores teorier om organisationsstruktur, organisationskultur, markarbejderadfærd, krydspres og afværgemekanismer.

Når vi gennem den hermeneutiske tilgang, anvender vores forforståelse og fordomme når vi skal ud og undersøge feltet, så danner de også baggrund for de forskningsspørgsmål som vi stiller informanterne under interviewene, når vi som et eksempel stiller spørgsmålet " *Hvordan oplever du samarbejdet med kommunen?*" så vil vi fortolke videre på det svar som informant kommer med og der vil vi så i samspil med vores forforståelse få en ny forforståelse om undersøgelsesfeltet som på ny gennem processen vil blive bragt i spil. Det er dermed en cirkulær proces som der i hermeneutikken bliver betegnet som den hermeneutiske cirkel, hvor der sker en veksling mellem vores forforståelse om det vi undersøger og informanternes beretninger hvor vi derigennem vil kunne opnå at få ny forståelse af feltet qua den nye viden vi får om feltet gennem interviews og det er så her der er en horisontsammensmeltning og herigennem får vi så en ny forståelse om feltet gennem vores forforståelse og fordomme der forandrer sig i takt med at vi får tillært os ny viden man kan derfor argumentere for at den hermeneutiske cirkel aldrig slutter i det man kan blive ved med at fortolke på nye informationer (Kristiansen, 2017 s. 159-161).

Den Kvalitative forskningsmetode:

Vi har valgt at tage udgangspunkt i den kvalitative forskningsmetode i specialet, dette har vi valgt på baggrund af at vi b.la. ønsker undersøge hvilke faktorer der kan påvirke det tværsektorielle samarbejdet mellem en kommunes børn-og familieafdeling og Familieretshuset. Vi ønsker på den baggrund at undersøge informanternes erfaringer af det tværsektorielle samarbejde mellem kommune og familieretshuset. Dette er b.la. grundstenen i kvalitativ forskning, hvor forskeren forsøger at opnå en dybere forståelse af eller en ny viden om noget konkret, vi ønsker at undersøge de erfaringer som informanterne har gjort sig i forbindelse med det tværsektorielle samarbejde mellem kommune og familieretshuset (Järvinen & Mik-Meyer, 2017: 10). Vi ønsker dog at pointere at vi godt er klar over vi ikke opnår viden om hvordan den enkelte informant handler, men gennem interviewene kan vi i stedet opnå den enkelte informants erfaringer om undersøgelsesfeltet hvilket vi har valgt bevidst idet at det er informanternes egne oplevelser og meninger som vi er interesseret i at finde frem til gennem interviews. Endvidere så er vi opmærksomme på at den enkelte informants handlinger og vurderinger kan formes og blive påvirket af deres omgivelser når de interagerer med eksempelvis deres kollegaer (Järvinen & Mik-Meyer, 2017: 10). Vi har i specialet anvendt en abduktiv tilgang, hvor man igennem forskningsprocessen veksler mellem teoretiske betragtninger og empiriske iagttagelser (Olesen & Monrad, 2018:19-20). Da vi gik i gang med vores undersøgelsesproces, fandt vi relevante teorier og forskning med tilknytning til vores undersøgelsesfelt. Og på den baggrund har vi dannet os nogle teoretiske og empiriske forforståelser som vi vil undersøge nærmere, disse forforståelser har været en afgørende faktor i at konkretisere specialets undersøgelsesfelt og i udarbejdelsen af problemformuleringen og forskningsspørgsmålene. Idet at vi arbejder ud fra den abduktive tilgang er det vigtigt at være opmærksomme på, at vores empiri kan pege på andre teorier som kan være relevante for vores forskningsspørgsmål (Olesen & Monrad, 2018:19-20). I vores analyse veksler vi mellem de udvalgte teorier og de empiriske fund som vi har gjort qua vores interviews, vekselvirkningen mellem teorierne og empirien harmonierne med vores valg af videnskabsteori, de valgte teorier anser vi for at være et redskab der kan bidrage med at perspektivere og forstå de empiriske fund (Järvinen & Mik-Meyer 2017: 10-11). De valgte teorier er organisationsstruktur, organisationskultur, markarbejderadfærd, krydspres og afværgemekanismer, vi vil redegøre for dem i et senere afsnit.

Redegørelse af interviewformer og begrundelse:

Vi har valgt at tage udgangspunkt i det kvalitative forskningsinterview, på baggrund af at vi bl.a. har et ønske om at få informanternes tilkendegivelser omkring det tværsektorielle samarbejde dvs. vi ønsker at få indblik i deres egne tanker og oplevelser af samarbejdet.

Enkeltinterview:

Vi har i specialet valgt at benytte os af det personlige enkeltinterview, vi mener at denne form for interview vil kunne give os muligheden for at få en grundlæggende viden om informanternes erfaringer af det tværsektorielle samarbejde fordi at det giver dem muligheden for at komme med uddybende svar på vores spørgsmål (Harboe, 2013:80-81). Vi tænker at vi ved at lave et enkeltinterview at det måske vil give informanterne mulighed for at komme med mere fyldestgørende besvarelser af interviewspørgsmålene i og med at der er mere tid til den enkelte informant.

Fokusgruppeinterview:

Vi anvender fokusgruppeinterviewet fordi vi har flere informanter på samme tid, med denne interviewform har vi bl.a. fokus på at se den sociale interaktion mellem informanterne. Ved et fokusgruppeinterview vil informanterne kunne supplere hinanden og en udtalelse hos en informant vil forhåbentligt kunne sætte gang nogle tanker i gang hos en anden informant. Formålet med denne interviewform er at få forskellige synspunkter og oplevelser af det tværsektorielle samarbejde mellem kommunen og familieretshuset (Halkier, 2020:167-170). Vi tænker at det giver informanterne mulighed for at de kan drøfte deres oplevelser af det tværsektorielle samarbejde på baggrund af de spørgsmål vi stiller og gennem disse drøftelser kan de dele deres erfaringer de hver især har gjort sig om samarbejdet. På den måde mener vi at det kan bidrage til at dataen bliver mere fyldestgørende (Halkier, 2020: 170).

Adgang til feltet, rekruttering af informanter og udvælgelse:

Da vi havde en antagelse om at det kunne være svært at få foden indenfor i Familieretshuset, for at få en aftale om interviews gik vi i gang tidligt med at kontakte dem. Vi ringede for at høre om de havde en opslagstavle hvorpå vi måtte hænge en beskrivelse af vores speciale, samt at vi søgte

informanter, dette fik vi ikke noget respons på. Derefter traf vi en beslutning om at anvende vores netværk for at se om vi kendte nogen der arbejdede i Familieretshuset, hvilket vi gjorde.

Vedkommende arbejdede i en anden afdeling og tilbød os at hænge vores beskrivelse af specialet og søgning på informanter op på deres fælles opslagstavle og vedkommende ville også sende den til relevante medarbejdere. Vi var opmærksomme at der ved denne metode er nogle ting, som vi skal forholde os til som for eksempel at det vil kunne medvirke til at vores data vil kunne blive præget af at interviewet måske vil køre af sporet fordi man måske nemmere kan komme til at snakke om andre personlige emner frem for det emne som vi gerne vil undersøge (Olesen & Monrad, 2018: 132). Der var en som kontaktede os, men det ledte ikke til nogen aftale. Herefter tog vi selv direkte kontakt til kommende informanter, gennem relevante grupper på facebook herunder en gruppe for akademiske socialrådgivere, her lavede vi et opslag med en beskrivelse af vores speciale og hvad vi søgte. Dette gav interesserede informanter mulighed for at kontakte os med henblik på at høre mere om specialet eller for at lave en aftale om et interview, det er på denne måde vi har fundet frem til informanterne (Olesen & Monrad, 2018:133). Vi mener at kunne argumentere for at vi har lavet en målrettet udvælgelse af informanter da vi i udvælgelsesprocessen, tog kontakt til de informanter der havde henvendt sig til os gennem vores opslag og spurgte ind til dem. Heriblandt var der nogle stykker der arbejder med målgruppen men ikke i Familieretshuset eller i en børn-og familieafdeling, disse blev sorteret fra og vi koncentrerede os om dem så var relevante for vores speciale altså dem som arbejdede i Familieretshuset og dem som arbejdede i en kommune (Olesen & Monrad, 2018: 128-131). I vores søgen på informanter, har vi særligt været udfordret når det gjaldt informanter der arbejdede i Familieretshuset, vi havde først lavet en aftale med to om at finde en dato hvor vi kunne foretage interviews, men de vendte ikke retur, vi sendte dem en enkelt rykker hvor vi heller ikke hørte noget. Vi besluttede os derfor ret hurtigt til at søge videre. Vi fik lavet en aftale med en om at vi skulle interviewe over Messenger men informant dukkede ikke op, vi tog derfor kontakt med henblik på at aftale et nyt interview såfremt informanten stadig var interesseret. Vi fandt ud af at informanten havde tekniske udfordringer, vi aftalte et nyt interview 2 dage senere og denne gang blev det over telefonen for at undgå tekniske problemer igen.

Præsentation af de udvalgte informanter:

Vi gør opmærksomme på at alle informanter har fået et dæknavn, som de vil blive omtalt i analysen, vi har to informanter fra familieretshuset som vil blive omtalt som Informant i

familieretshuset 1 og 2. Vi har 7 informanter fra flere kommuner, deres arbejdspladser kaldes for a, b, c, osv. nogle af informanterne arbejder i samme kommune.

1. **Lars ansat i A kommune** Er uddannet i 2012 og har arbejdet på børneområdet lige siden og har været ansat i sin nuværende stilling i lidt over 2 år.
2. **Signe ansat i A kommune** Er uddannet i 2005 og har arbejdet på børneområdet siden 2009, og har været ansat i sin nuværende stilling i lidt over 11 år.
3. **Anna ansat i B kommune** Er uddannet i 2016 og har arbejdet på børneområdet lige siden og har været ansat i sin nuværende stilling i 6 måneder.
4. **Robert ansat i C kommune** Er uddannet i 2016 og har været ansat på børneområdet i 3 år og ansat i sin nuværende stilling lige så længe.
5. **Emil ansat i D kommune** Er uddannet i 2020 og har arbejdet på børneområdet lige siden og har været ansat i sin nuværende stilling siden endt uddannelse.
6. **Claus og Johan ansat i E kommune (fokusgruppeinterview)** C er uddannet i 2014 og har været ansat i sin nuværende stilling i 5 år, J er forholdsvis nyuddannet og har været ansat i sin nuværende stilling i 5 måneder.
7. **Informant 1 familieretshuset** Er uddannet socialrådgiver i 2016 og har to års erfaring på børneområdet og er uddannet cand.soc i jura i 2020 og har været ansat i sin nuværende stilling i 6 måneder.
8. **Informant 2 familieretshuset** Er uddannet i 1999 og har været på børneområdet i mange år og har været ansat i sin nuværende stilling i 4 år.

Interviewguide:

Vi havde forud for interviewene udarbejdet en interviewguide også selvom at vores formål med hvert interview var at informanterne fortalte om deres erfaringer om det tværsektorielle samarbejde. Vi har udarbejdet interviewguiden fordi den skal være med til at sikre, at vi fik indhentet udsagn som ville kunne hjælpe os med at besvare vores problemstilling. Vi har valgt at gøre interviewguiden så enkel og præcis som muligt derfor har vi valgt at opdele den i en tabel hvor der er en kolonne med vores forskningsspørgsmål og en med interviewspørgsmålene. Vi har udformet vores interviewspørgsmål med udgangspunkt i vores teoretiske, empiriske fund og vores forforståelse for at sikre os at vi havde konkrete spørgsmål som relaterer sig til vores forskningsspørgsmål (Tanggaard & Brinkmann, 2020:46). Vi har udarbejdet en semistruktureret interviewguide, dette har vi valgt på baggrund af at vi har fastlagt nogle tematikker som vi

ønsker at få belyst samtidig med at det også giver os mulighed for at vi også vil kunne tage udgangspunkt i tematikker som informanterne undervejs i interviewene bringer i spil, jf. den hermeneutiske tilgang som anvender i specialet.

Vilkår for interviewene:

Det var ikke muligt for os at få fysiske interview med alle vores informanter, dette skyldtes at der bl.a. i praksis er meget travlt og at det derfor ikke var muligt for nogle af informanterne at sætte tid af til et interviews i deres arbejdstid og nogle af vores informanter brugte deres fritid for at lade sig interviewe. Derfor havde nogle af informanterne et ønske at interviewet skulle foregå enten på skype eller som et telefoninterview, vi mener at selvom det er et telefoninterview og minder meget om et kvantitativt spørgeskema at vi sagtens vil kunne bruge den data vi får ud af det, bl.a. fordi at informanterne stadig har mulighed for at komme med deres egne oplevelser af det tværsektorielle samarbejde, de har ligeledes mulighed for at uddybe deres svar og vi har mulighed for at stille spørgsmål med udgangspunkt i informantens fortællinger på lige fod som det havde været et fysisk møde eller på skype. Vi er opmærksomme på at der også er nogle ulemper ved denne interviewform som vi er nødt til at forholde os til, det kan bl.a. være medføre informanten bliver træt hvis det er et længere interview, eller at vi ikke vil kunne se informantens ansigtsudtryk og mimik når vedkommende besvarer vores spørgsmål. (Harboe, 2013:83-84)

Udførelsen af interviewene:

Det var ikke muligt at interviewe alle informanterne ansigt til ansigt, så nogle er også blevet interviewet over skype og facetime. Fælles for alle interviews er at vi har grebet det an som en samtale mellem interviewer og informant, med en vekselvirkning mellem at vi har stillet spørgsmål og informanten har svaret. Da vi havde foretaget vores første tre interviews, fandt vi ud af at vi havde nogle spørgsmål som mindede meget om hinanden. Derfor var der nogle spørgsmål som vi ikke stillede, ydermere var der automatisk også nogle spørgsmål som informanten fik svaret på under besvarelsen af et andet spørgsmål, hvorfor vi ikke har stillet de spørgsmål der allerede var blevet besvaret. Vi har derfor ændret vores interviewguide til kommunen, det har vi gjort fordi vi har valgt at fjerne de spørgsmål som gik igen eller mindede meget om hinanden også har vi tilføjet nogle spørgsmål som manglede og som havde relevans for vores besvarelse af problemformuleringen så de spørgsmål vil fremgå på den nye interviewguide. Fælles for alle interviews var at de blev afholdt som en samtale, som var en

vekselvirkning mellem at vi stillede spørgsmål og informanten svarede og at vi eventuelt stillede uddybende spørgsmål til det som informanten fortalte. Vi havde forud for hvert interview fordelt hvem der gjorde hvad, den ene interviewede og den anden holdt øje med tiden, lyttede og stillede uddybende spørgsmål undervejs i interviewet. Vi havde ved hvert interview vores interviewguide som skulle sikre sig at vi kom ind på vores ønskede emner, men rækkefølgen af spørgsmålene varierede fra hvert interview.

Transkription og kodning af data:

Vi har valgt at transskribere vores interviews, for at få informanternes udsagn så vi kan anvende dem i specialet. Vi valgte at dele transskriberingerne op imellem os, vi fandt ud af at vi transskriberer på to forskellige måder, men vi har vurderet at det ikke har nogen betydning for datamaterialet eller kodningen. Derudover så har vi i vores transskriberinger udeladt, ord som øhm, øh, hmm, æh og snøfte og hosten idet at det nogle gange kommer flere gange i en sætning. Vi har dog valgt at beholde nogle af disse, de steder hvor det er naturligt der opstår en tænkepause, vi er selvfølgelig opmærksomme på at det vil kunne påvirke vores empiri, idet alle informationer gør datamaterialet mere nuanceret og detaljeret (Kvale & Brinkmann, 2015:239,242). Men vi mener dog ikke at det har nogen betydning for vores datamateriale at vi har fjernet nogle af ordene, hosten og snøfte. Derudover har vi undladt at skrive informanternes rigtige navne og navne på de kommuner der er ansat i, dette er gjort for at bevare informanternes anonymitet (Brinkmann & Tanggaard, 2020:50:52)

Kodning:

Når man laver et kvalitativt studie, så består dataen af tekst eftersom at vi har transskriberet vores interviews så har vi fået vores data på tekst (Olesen & Monrad, 2018:173-175). Vi har valgt at kode vores interviews ved at bruge farver, det gør vi for nemmere at danne os et overblik over vores datamateriale. Vi har de steder i transskriberingerne som omhandler organisationsstruktur markeret med farven grøn, organisationskultur er farven blå, markarbejderadfærd og krydspres og afværgemekanismer er farven lilla. Formålet med vores kodning af materialet er finde nøgleord til de forskellige tematikker som vi kommer ind på i vores analyse. Vi har til sidst valgt at udarbejde et skema med fire kolonner som indeholder informanternes udsagn, kategorier, tematikker og nøgleord (Brinkmann og Tanggaard 2015: 47).

Forskningsetiske overvejelser:

Vi har lovet vores informanter at de er anonyme i specialet, vi ved at det i kvalitative studier kan være svært at sikre fuld anonymitet (Olesen & Monrad, 2018:262-263). Men vi mener dog alligevel at vi godt kan garantere informanterne anonymitet, de vil i specialet fremgå under dæksnavne. Da vi har et fokusgruppeinterview bestående af to informanter, har vi ikke kunnet sikre dem intern anonymisering da de kender hinanden. Vi er naturligvis opmærksomme på at i og med at informanterne kender hinanden at de ved hvad hinanden har sagt og at det kan give udfordringer fordi der vil være en risiko for at de kan videregive den viden de har om hinanden (Olesen & Monrad, 2018:263). En anden form for anonymitet er ekstern anonymisering som handler om folk udefra ikke kan genkende informanterne eller deres udsagn. Hvis vi ser bort fra vores fokusgruppeinterview, så er der ikke nogen af de andre informanter som kender til hinandens deltagelse i specialet. Vi har fået informanternes informerede samtykke, i form af samtykkeerklæring den vil fremgå af vores bilagsliste, i samtykkeerklæringen lover vi alle informanterne anonymitet således at der ikke er noget der kan ledes tilbage til dem (Brinkmann & Tanggaard, 2020:593-594). Vi har i udarbejdelsen af samtykkeerklæringen beskrevet anonymitet, men vi har også skrevet at de har mulighed for at trække at deres informeret samtykke tilbage og vi har i den forbindelse også skrevet hvordan de kan komme i kontakt med os såfremt de har nogle spørgsmål til specialet eller deres deltagelse (Olesen & Monrad, 2018:264-265).

Vi havde med udgangspunkt i specialets problemformulering først valgt at vi ville lave et fokusgruppeinterview i både familieretshuset og kommunen. Dette havde vi valgt på baggrund af at vi mener at denne form for interview ville være oplagt ift. vores undersøgelsesfelt, hvor vi ønsker at undersøge om de faktorer der påvirker det tværsektorielle samarbejde. Vi mener at vi med et fokusgruppeinterview ville kunne få indblik i hvordan de taler med hinanden kollegaerne imellem under interviewet hvor de ville have mulighed for at drøfte erfaringer og oplevelser af samarbejdet men det var ikke muligt for os at få et fokusgruppeinterview grundet tidspres og manglende ressourcer i kommunen kunne så mange medarbejdere ikke gå fra på samme tid, i familieretshuset var der på grund af tidspres ikke mulighed for at få et interview, hvorfor informanterne her tilbød at lade sig interviewe i deres fritid, dette tilbud valgte vi at benytte os af for at kunne få familieretshusets perspektiv. Vi vurderede at dette ville være bedst frem for kun at have interviews fra kommune da vi mener at det ville være mest relevant at få oplevelser af det tværsektorielle samarbejde fra begge sider. Men da vi så stod ude på en kommune og skulle interviewe, ændrede det sig fra et enkeltinterview til et fokusgruppeinterview, da vores informant samme dag havde fået

lokket en kollega med til interviewet, derfor vil vi også redegøre for fokusgruppe interview. I forlængelse af vores interview havde vi også et ønske om at observere en sags gennemgang eller et overleveringsmøde mellem kommune og Familieretshuset, men dette var desværre ikke muligt. Vores formål med dette var at observere hvordan de enkelte informanter lægger vægt på problemforståelser, samt hvordan de kommunikerer med hinanden på disse møder herunder hvordan de taler med hinanden dvs. sprogbrugen i deres samarbejde.

Specialets kvalitetskriterier:

Vi har i specialet haft fokus på at undersøge om de faktorer der påvirker det tværsektorielle samarbejde mellem kommune og Familieretshuset, herunder ønsker vi også at undersøge informanternes personlige meninger, fortolkninger og erfaringer af det tværsektorielle arbejde som sker mellem medarbejderne i kommunen og familieretshuset. Vi er opmærksomme på, at der i kvalitative studier kan være forskellige kriterier for kvalitet og at der ikke er enighed om kriterierne (Brinkmann & Tanggaard, 2020:657). Men vi har fundet det relevant at reflektere over vores speciale med udgangspunkt i kvalitetskriterierne validitet og reliabilitet (Monrad & Olesen, 2018: 299).

Validitet:

Validitet handler om vi har lykkedes med at opnå en relevant viden om vores undersøgelsesfelt, dvs. om vi har formået at undersøge vores egen problemstilling samt om der er en sammenhæng mellem vores valgte teorier og den data som vi har opnået via vores interviews (Olesen & Monrad, 2018:299-300). Der er nogle centrale validitetsspørgsmål som man kan anvende. Vi har reflekteret meget over vores valg af metode og valg af teori i forhold til om de har været de rigtige til at opnå den viden vi søgte og det syntes vi at det er, vores metodiske valg har været kvalitativ metode herunder har vi både benyttet os af enkeltinterview og et fokusgruppe interview. Selvom vi på forhånd havde udvalgt de teorier som vi fandt relevante i forhold til at kunne hjælpe os med at svare på vores problemformulering og begrebsliggøre vores undersøgelsesfelt, så har vi hele tiden været opmærksomme på at dataene ville kunne pege på andre teorier (Olesen & Monrad, 2018:301). Vi mener at vores refleksioner har bidraget til at vi har kunnet få indhentet relevant data til specialet og ydermere bidraget til at vi har kunnet drage de konklusioner som vi gør på baggrund af data og teori.

Reliabilitet:

Reliabilitet handler om nøjagtighed, dvs. har informanterne kunnet svare på vores interviewguide men den handler også om hvordan dataen er blevet til og kodningen af denne (Olesen & Monrad, 2018: 300-302). Vi har gennem processen rettet vores interviewguides, således at vi har fjernet nogle spørgsmål der er gået igen og omformuleret spørgsmål som har været lidt kringlede for at gøre det lettere for os selv men også informanterne at forstå disse spørgsmål, ydermere var vi opmærksomme på at vi undervejs i interviewene skulle spørge til uddybende svar og eventuelle eksempler på informanternes udsagn. Vi mener selv at vi har været i stand til at udvælge informanter som har kunnet besvare vores spørgsmål, så vi har fået den data som vi har haft brug for at få til udarbejdelsen af specialet.

Fællestrækkene ved validitet og reliabilitet er at man kan forsøge at styrke igennem nogle forskellige punkter, vi har i specialet prøvet at skabe en større validitet og reliabilitet ved at vi har benyttet os af kvalitativ forskning i samspil med data som vi har fra forskellige kilder, vi har anvendt børns vilkår og trygfondens rapport om 'Svigt af børn i Danmark', et nyt system for skilsmisefamilier og vores interviews (Olesen & Monrad, 2018:301-303).

Analysestrategi:

Vi vil i dette afsnit redegøre for hvordan vi vil arbejde med vores analyse, vi vil inddrage den abduktive tilgang og vores valgte videnskabsteori. En analysestrategi handler bl.a. om hvordan man kan tilrettelægge data så den kan indgå i analysen, dvs. det er en strategi for hvordan man ønsker at gribe analyseprocessen an, hvor formålet er at redegøre for hvordan den kan lede til besvarelsen af vores problemformulering og forskningsspørgsmål (Olesen & Monrad, 2018:145-146). Vi vil i specialets analyse tage udgangspunkt i videnskabelig forståelse dette er på baggrund af at vi bl.a. har taget udgangspunkt i informanternes erfaringer af det tværsektorielle samarbejde mellem kommune og familieretshuset for at kunne forstå dem bedre og finde ud af hvorfor de agere som de gør i deres arbejde. Vi vil i vores analyse anvende forståelse om meningsfortolkning ved at anvende informanternes udsagn som vi har fået gennem de kvalitative interviews som vi har foretaget og behandlet gennem kodning og dermed gå i dybden med dem (Olesen & Monrad, 2018:153 & 159). Vi har allerede redegjort for at vi tager udgangspunkt i den abduktive tilgang, derfor vil analyseprocessen bestå af de teoretiske valg som vi har truffet i processen og af den empiri som vi gennem den indledende undersøgelsesfase har fundet frem til samt de kvalitative interviews vi har

foretaget os. I analysen vil den abduktive tilgang komme til udtryk ved at vi kobler vores forforståelser, udvalgte teorier og den indhentede empiri qua vores interviews, vi vil i analysen være tydelige om hvornår vi anvender en forforståelse, en teoretisk tilgang og hvornår vi anvender en empirisk tilgang (Olesen & Monrad, 2018: 19,20, 45, 145). Vi har gennem udarbejdelsen af specialet været meget eksplicite om vores videnskabsteoretiske tilgang og en hermeneutisk analysestrategi er rettet mod forståelse, vores forforståelse har været en stor del igennem hele vores proces. Vi vil derfor i analysen drage vores forforståelse i spil og det er så mødet mellem vores forforståelser og vores informanternes oplevelser og erfaringer gennem deres arbejde skal give en vekselvirkning mellem helhed og del, det er denne vekselvirkning mellem vores forforståelser og informanternes oplevelser og erfaringer som skal ende ud i en horisontsammensmeltning og det er så her vi får vores nye forståelse for undersøgelsesfeltet (Olesen & Monrad, 2018:166).

Vi har valgt at dele vores analyse op i tre delanalyser og det vil være vores tre forskningsspørgsmål som danner rammen for hver delanalyse. Vores informanter vil i analysen referere til A, B, C osv. informanterne fra familieretshuset fremgår som F1 og F2. Vi vil efter hver analysedel lave en delkonklusion som skal besvare de tre forskningsspørgsmål der hører til vores problemformulering.

Kapitel 3: Specialets teoretiske udgangspunkt

Vi vil i specialet undersøge hvilke faktorer der kan påvirke det tværsektorielle samarbejde mellem en kommune og familieretshuset i sager med højt konfliktniveau blandt forældrene. Vi vil anvende teorierne som et redskab til kunne besvare vores problemformulering i samspil med vores indhentede empiri gennem vores kvalitative interviews, vi vil derfor redegøre for vores teorivalg og deres relevans for vores problemformulering. Vi vil med udgangspunkt i vores teoretiske forforståelser analysere informanternes erfaringer om det tværsektorielle samarbejde som de har gjort sig gennem deres arbejde. Vi vil derfor i dette kapitel redegøre for Henry Mintzbergs (1980) organisationsstruktur, Edgar H Scheins organisationskultur (1994), Michael Lipskys (1980) markarbejderadfærd, krydspres og afværgemekanismer.

Vi kan bruge de to teorier organisationsstruktur og organisationskultur til at se på de krav som rent formelt bliver stillet til organisationernes medarbejdere ud fra et strukturelt perspektiv og med det kulturelle perspektiv, vil vi kunne undersøge hvordan informanterne arbejder i organisationen samt

hvad der kan ligge til grund for at de ikke altid handler som f.eks, lovgivningen foreskriver selvom der regler, retningslinjer og lovgivning som siger hvordan de skal agere i bestemte situationer. (Jacobsen og Thorsvik, 2014: 114-115). Derudover mener vi at teorien om krydspres kan supplere teorien om organisationskultur, fordi den kan fortælle os om det spændingsfelt som informanterne kan befinde sig og kan komme med forskellige bud på, hvorfor nogle af informanterne kan handle anderledes end det forventes af dem et bud kunne måske være det arbejdspress de udsættes for, kan påvirke deres måde at handle på i konkrete situationer.

Henry Mintzberg – Organisationsstruktur:

Vi vil bruge Mintzbergs teori til at besvare vores første forskningsspørgsmål som omhandler *“Hvordan bliver familieretshuset og en kommunes børn- og ungeafdeling organiseret og hvilken betydning giver dette for det tværsektorielle samarbejde?”*. Dette vil vi gøre ved at undersøge hvorvidt kommunens børne- og ungeafdeling og familieretshuset er organiseret ud fra det fagprofessionelle bureaukrati eller maskinbureaukrati. Ud fra disse to organisationer former som Mintzberg omtaler i sin teori, vil vi kigge på om dette har indflydelse på det tværsektorielle samarbejde ved at spørge informanter om deres oplevelser og erfaringer i forbindelse med det tværsektorielle samarbejde bl.a. om der er nogle formelle krav i forhold til informanternes daglige arbejde, regler, procedurer og retningslinjer, som de skal forholde sig til inden de kontakter deres samarbejdspartnere omkring § 7 sager. Vi vil derudover spørge dem ind til beslutningskompetencer i forhold til at vurdere om hvornår det er relevant at indgå et samarbejde på tvær af sektoren.

Henry Mintzberg er arbejdspsykolog og hans teori tager udgangspunkt i, at organiseret menneskelig aktivitet vil medføre to modstridende behov: behovet for at *fordele* arbejdsopgaver mellem flere personer og behovet for at *koordinere* disse opgaver. Ud fra denne teori opstiller Mintzberg seks forskellige organisationsformer, som beskriver særlige måde at fordele og koordinere arbejde på. Mintzberg opstiller herefter seks forskellige organisationsformer, der hver især er udtryk for en særlig måde at fordele og koordinere arbejdet på (Jensen, 2020:26). Disse former kaldes: en simpel struktur, maskinbureaukrati, professionelt bureaukrati, den divisionaliserede form og adhocratiet. Som et redskab til at beskrive de forskellige organisationsformer definerer Mintzberg fem grundlæggende elementer, som enhver organisation kan bestå af: *produktionskernen, den øverste ledelse mellemlidelsen, teknostrukturen og støtte staben*. I vores speciale vil den operative kerne være de professionelle i børn- og familieafdelingerne og i familieretshuset, da det er dem som

udfører de centrale opgaver i de to organisationer og skaber produktion gennem deres sagsbehandling. Ud fra de fem grundlæggende elementer, som både kan variere i størrelse og betydning, udvikler Mintzberg en organisationstypologi mellem fem idealtyper af organisationer, hvor vi vælger at fremhæve de følgende to former organisationsstruktur: det professionelle bureaukрати og maskinbureaukratiet. Vi finder det relevant at bruge fordi i det professionelle bureaukрати går ud på at ansatte i organisationen har kvalifikationer gennem deres uddannelse for at udføre et arbejde dvs. en uddannelse og i familieretshuset og en kommunes børn - og familieafdeling består af medarbejdere med forskellige fagprofessioner som skal varetage arbejdsopgaver inden for børneområdet og det er også dem som kommer til at indgå i det tværsektorielle samarbejde. Vi finder maskinbureaukratiet relevant at anvende fordi her giver det en konkret retningslinje hvordan arbejdsopgaver skal udføres som måske kan have en betydning for det tværsektorielle samarbejde.

Det professionelle bureaukрати:

I det professionelle bureaukрати giver organisationsformen en stor grad af beslutningskompetence og handlefrihed for de professionelle medarbejdere, dette sker i form af den autonomi og selvkontrol som systemet bygger på. Beslutningskompetencen er blevet uddelegeret til den operative kerne, idet denne gruppe består af professionelle fagfolk, i vores tilfælde er det i kommunen myndighedsrådgiverne og i familieretshuset er der en jurist og børnesagkyndige, som alle gennem deres uddannelse, har opnået kompetencer og viden, der nødvendig for at udføre arbejdsopgaver indenfor deres felt. Qua medarbejdernes uddannelse og kompetencer bliver der i denne organisationsstruktur sikret et godt fagligt arbejde indenfor for de specialiserede arbejdsområder og hurtig problemløsning samt sagsbehandling ved at uddelegere beslutningskompetencen til professionelle fagfolk (Jacobsen og Thorsvik 2013:91).

Maskinbureaukratiet:

Maskinbureaukratiet bliver af Mintzberg karakteriseret ved at der bl.a. er centraliseret beslutningskompetence og øget formalisering, da der gennem regler og procedurer, bliver skabt standardiseret arbejdsprocesser, som bliver brugt til styring og koordinering af arbejdet. Maskinbureaukratiet er præget af teknostrukturen, og derfor vil der være adskillige til at udarbejde regler samt en øget kontrol for at sikre, at de bliver fulgt (Mintzberg 1980:332). En af fordelene ved

strukturen i maskinbureaukratiet er fremtrædende arbejdsforhold, stabilitet og forudsigelighed. Modsat kan den stive struktur være besværlig at ændre på, og ligeså kan formaliseringen indebære, at de ansattes kompetencer ikke bliver udnyttet fuldt ud (Jacobsen og Thorsvik 2013: 88-91). Fælles for det professionelle bureaukati og maskinbureaukratiet er standardisering, dette bidrager til forudsigelighed med hensyn til løsningen af de forskellige arbejdsopgaver. Dette kommer dog til udtryk i forskellige former i de to bureaukratier, I det professionelle bureaukati benyttes rekruttering af professionelle fagfolk med specialiseret viden til at sikre standardiseringen. For maskinbureaukatiets vedkommende sker dette primært gennem horisontal arbejdsfordeling og benyttelse af regler og kontrol. Mintzbergs typologier er idealtypiske, og det understreges, at flertallet af organisationer er hybrider, da de fleste organisationsstrukturer kan indeholde træk fra de rene konfigurationer (Jacobsen og Thorsvik 2013:95).

Edgar. H, Schein – Organisationsstruktur:

Vi mener at fordelen ved at anvende Scheins kulturanalyse er, at man kan finde frem til hvilken eller hvilke kulturer, som dominerer i henholdsvis familieretshuset og en kommunes børn-og familieafdeling. Vi mener at vi med scheins kulturanalyse vil kunne få et indblik i hvilke faktorer der kan påvirke medarbejdernes arbejdsliv i den pågældende organisation. Scheins teori er centreret om at kernen i organisationskulturen bla. er grundlæggende og underliggende antagelser, som er ubevidste og at disse antagelser er styrende for den pågældende gruppes adfærd. (Schein, 1994:24)

Schein har defineret organisationskultur således: *"Et mønster af fælles grundlæggende antagelser, som gruppen lærte sig, medens den løste sine problemer med ekstern tilpasning og intern integration, og som har fungeret godt nok til at blive betragtet som gyldige og derfor læres videre til nye gruppemedlemmer som den korrekte måde at opfatte, tænke og føle på i relation til disse problemer"* (Schein, 1994:20).

Med udgangspunkt i Scheins definition så fremhæver han at organisationskulturen knytter sig til en bestemt gruppe mennesker, som har forskellige grundlæggende antagelser. Derudover pointerer han at organisationskulturen bliver opretholdt lige så længe som gruppens medlemmer opfatter den som rigtig, hvilket også er derfor at den læres videre til gruppens nye medlemmer (Jacobsen & Thorsvik, 2008 :116-117). Schein fremhæver, at denne process starter med, at en eller flere af gruppens medlemmer påtager sig en lederrolle ved bl.a. at stille sig i spidsen for et handlingsforløb. Han forklarer desuden at når handlingerne fortsætter med at have succes, så vil de med tiden blive taget

for givet, og de antagelser, som ligger til grund for dem vil ikke længere blive diskuteret (Schein, 1994:20). Derudover så opdeler Schein organisationskulturen i tre kulturniveauer som han fremhæver som: Artefakter, skueværdier og grundlæggende antagelser. Vi vil ikke redegøre for artefakter da det ikke har været muligt at observere dem. Skueværdier og grundlæggende antagelser redegør vi for i delanalyse to hvor vi anvender dem.

Vi ønsker at finde ud af om der opstillet nogle formelle værdisæt, retningslinjer og principper omkring det tværsektorielle samarbejde. Grundlæggende underliggende antagelser, det er opfattelser, tanker og følelser. Schein fremhæver at de grundlæggende antagelser bl.a. bliver skabt ved at en løsning på et specifikt problem bliver en succes flere gang, hvilket så medfører at den specifikke løsning vil blive taget for givet og dermed bliver den så til en grundlæggende antagelse. Ydermere fremhæver Schein at de grundlæggende antagelser er kernen i kulturen og at det er det der styrer organisationens ansattes adfærd og medvirker i øvrigt til at definere hvad der er rigtigt og forkert (Schein, 1994:28-31). Schein han fremhæver at det er lederen som skaber kulturen, men dette sker først når også skaber organisationer og grupper, og når der så eksistere kulturer så kan lederen eller ledelsen bestemme hvordan rammerne og kriterierne for ledelse og dermed også hvem der skal være og hvem der ikke skal være ledere (Schein, 1994:23). Endvidere forklarer Schein at en af de vigtigste arbejdsopgaver for ledelsen er at den skal kunne lede og nedbryde en kultur (Schein, 1994:13). Ydermere pointerer Schein at det lederen som er kilden til en gruppes opfattelser og værdier, dvs hvis lederen har en antagelse om at et konkret forslag er godt og har succes og fortsætter med at have succes så bliver lederens antagelse efterhånden til en fælles antagelse for gruppen. Desuden pointerer han at en forandring af kulturen betyder at man ændre de grundlæggende antagelser der er i den pågældende gruppe, og at det udover at være tidskrævende også kan medføre utryghed hos de ansatte (Schein, 1994:33-34).

I forlængelse af de grundlæggende underliggende antagelser så har Schein defineret 7 dimensioner, som man kan kombinere og anvende til at kunne skelne mellem de forskellige kulturer. (Jacobsen & Thorsvik, 2014:120) Vi har på baggrund af den indhentede empiri og vores problemformulering, valgt at anvende fire af dimensionerne.

Syn på menneskets handlinger:

Schein beskriver syn på menneskets handlinger således at det er en del af menneskets natur at være aktiv og dermed også forsøge at påvirke det som sker eller om mennesket er passivt og dermed

forsøger at tilpasse sig efter sin bedste evne (Jacobsen & Thorsvik, 2014 :120). Vi vil gerne undersøge om der i henholdsvis familieretshuset og kommunen foreligger nogle organisatoriske retningslinjer for hvordan medarbejderne i de to organisationer skal forholde sig ift. det tværsektorielle samarbejde mellem de to organisationer, herunder ønsker vi også at undersøge hvordan den enkelte informant selv forholder sig til sin rolle i samarbejdet og hvordan det tværsektorielle samarbejde opleves.

Organisationens vej til "sandheden"

Schein beskriver denne dimension som at man i organisationen tester det man antager at være sandheden, bl.a. ved at man i organisationen lytter til dem der ved bedst (Jacobsen & Thorsvik, 2014 :120). Vi ønsker at undersøge hvordan man i kommunens børn-og familieafdeling og i familieretshuset finder frem til den "sandhed" der hersker den enkelte organisation om hvordan og hvorledes opfatter som den rigtige måde at føle, tænke og handle på. Dvs. de forhold der hovedsageligt bliver taget for givet og derfor ikke sætter spørgsmålstegn ved, fordi man som et eksempel. "lytter til dem som ved bedre" Og med udgangspunkt i Schein som jo bl.a. fremhæver at lederen bl.a. er en kilde til opfattelser og værdier ønsker vi ligeledes at undersøge om hvorledes det er lederen i kommunens børn- og familieafdeling og familieretshuset som definerer "sandheden" eller om hver enkelt medarbejder kan definere sin egen "sandhed". I forlængelse af organisationens vej til sandhed ønsker vi at se nærmere på dimensionen *Synet på konflikt*. Der bl.a. handler om i hvilket omfang man i organisationen skal tolerere uenighed (Jacobsen & Thorsvik, 2014:121). Vi har en forestilling om at synet på konflikt, vil kunne have en betydning for organisationernes medarbejdere, herunder hvis der i den enkelte organisation er manglende tolerance over for uenigheder, at det så vil kunne medføre at organisationens medarbejdere vil undgå at stille spørgsmålstegn ved allerede eksisterende måder man agere på i organisationen.

Synet på relationen mellem mennesker:

Den fjerde dimension som vi ønsker at se nærmere på, er *Synet på relationer mellem mennesker* handler bl.a. om man skal samarbejde eller konkurrere, om man skal lade andre træffe beslutningerne og hvordan kompetencer og magt bliver fordelt i organisationen (Jacobsen & Thorsvik, 2014 :121). Med udgangspunkt i Schein som bl.a. fremhæver at det er ledelsen som sætter rammerne og kriterierne så ønsker vi at undersøge hvordan man i en kommunes børn- og

familieafdeling og i familieretshuset fordeler kompetencerne herunder også hvem der har kompetencen til at træffe beslutninger. Vi mener at ved at have anvendt Scheins kulturanalyse og de nævnte dimensioner i specialet har kunnet undersøge artefakterne og skueværdierne på en sådan måde at vi har kunnet sige noget om de grundlæggende underliggende antagelser, som Schein i sin teori fremhæver som det der er styrende for medarbejdernes adfærd. Ydermere mener vi teorien har bidraget til at vi har kunnet pege på nogle af de påvirkninger og udfordringer der kan være ift. samarbejdet mellem en kommunes børn-og familieafdeling og familieretshuset.

Michael Lipsky – Markarbejderadfærd, krydspres og afværgemekanismer:

Vi vil i specialet anvende Lipskys teori om krydspres, markarbejderadfærd og afværgemekanismer til at undersøge hvordan medarbejderne i både familieretshuset og en kommunes børn-og familieafdeling adfærd kommer til udtryk gennem udførelsen af deres arbejde, derudover ønsker vi at se hvilke afværgemekanismer som er til stede hos de medarbejdere som vi interviewer.

Markarbejderadfærd:

Den Amerikanske politolog Michael Lipsky er nok mest kendt herhjemme for hans bog "*Street-level Bureaucracy- Dilemmas of the individual in public service*". Lipsky har i sin bog et stort fokus på offentlig ansatte som alle gennem deres arbejde er i kontakt med borgere og gennem sit arbejde har markarbejderen også et skønsmæssigt råderum. Denne gruppe af offentlig ansatte kan bestå af flere forskellige fagprofessioner dvs. sygeplejersker, folkeskolelærere, socialrådgivere m.m. Lipsky kalder dem for frontpersonale eller markarbejdere som han beskriver således: "*Public service workers who interact with citizens in the course of their jobs, and who have substantial discretion in the execution of their work*" (Lipsky, 2010: 3)

Lipsky fremhæver i sin teori at markarbejderen er det sidste led i implementering kæden, gennem sit arbejde forvalter denne lovgivningen og gennem sit arbejde fører den ud i praksis (Lipskys, 2010: 3-4). Endvidere forklarer han følgende: "*In short, they hold the keys to a dimension of citizenship.*" (Lipsky, 2010: 4). Hvilket vil sige at markarbejderen gennem sit arbejde har en stor indflydelse på hver enkelt borgers liv, netop fordi de inden for lovgivningens rammer kan træffe afgørelser, som i en eller anden grad får betydning for borgerens liv. I vores speciale der træffer informanterne i kommunen bl.a. afgørelse om hvilke foranstaltninger der skal sættes i værk hos den enkelte familie. Og informanterne i familieretshuset træffer bl.a. afgørelse om en sag skal lukkes,

hvis forældrene under en samtale i familieretshuset bliver enige om hvad der skal ske omkring barnet. Hvis forældrene ikke bliver enige så træffer informanten afgørelse om at sagen sendes videre til retten som så skal træffe afgørelser omhandlende samvær, bopæl eller forældremyndighed.

Krydspres:

En central pointe i Lipskys teori er at markarbejderen konstant i sit arbejde bliver mødt af krav fra ledelsen om at de skal øge effektiviteten og krav fra borgerne (Lipsky 2010:4). Hvilket betyder at der kan opstå et krydspres hvor markarbejderen er presset oppefra (staten) og nedefra (borgeren) Lipsky forklarer *“Like other organizations, street-level bureaucracies are always constrained by resource limitations”*. Dvs. der er altså tale om at markarbejderen sidder i en ressourceklemme, idet at han eller hun er i en situation hvor der er begrænsede ressourcer til rådighed, hvor efterspørgslen er større og dermed ikke kan efterkommes. Endvidere fremhæver Lipsky at markarbejderen også kan opleve et krydspres når vedkommende mødes af forventninger om at have en høj faglighed og mangel på ressourcer, som kan skyldes mangel på personale. Det er altså op til markarbejderen at prioritere hvordan han eller hun skal udføre sit arbejde og hvor meget tid de skal bruges på deres sager og arbejdsopgaver (Lipsky, 2010 :45). Vi forestiller os at informanterne i specialet skal balancere i et felt, hvor de både skal opfylde lovgivningen, de krav og forventninger der kommer fra ledelsen, krav og forventninger fra eventuelle samarbejdspartnere og borgere. Hvilket ifølge Lipsky vil kunne medføre at informanterne befinder sig i et krydspres. Vi ønsker derfor at undersøge om informanterne i både familieretshuset og kommunen oplever sådan et pres og hvordan de eventuelt håndterer det pres.

Afværgemekanismer:

Lipsky fremhæver i sin teori at markarbejderen kan føle sig presset fra flere sider i takt med at der er flere som stiller krav og forventninger til markarbejderen som denne skal forsøge at efterleve, samtidig med at vedkommende måske også har et ønske om at opretholde sin egen faglighed. I forlængelse af krydspreset så fremhæver Lipsky at markarbejderen gennem sit arbejde udviser nogen adfærdsmønstre der har til formål at gøre dem i stand til at mestre det krydspres som de gennem deres arbejde kan befinde sig i (Lipsky, 2010 :81-82-83). De adfærdsmønstre som markarbejderen udviser, kalder han for afværgemekanismer og dem har han inddelt i fire kategorier,

vi vil nu redegøre for de afværgemekanismer som vi har fundet relevante ift. specialet (Lipsky, 2010:86).

Den første afværgemekanisme som vi har fundet relevant, bliver kaldt for *''automatisering af service og aktivitet''*. Lipsky beskriver at markarbejderen her anvender standardiseringer og kategoriseringer samt at *''gør som man plejer''* og følger de procedurer og retningslinjer der foreligger uden at vurdere om det egentlig også er den bedste måde at løse arbejdsopgaven eller sagen på. Han nævner at når socialarbejderen anvender kategoriseringer og standardiseringer gennem sit arbejde vil man kunne risikere at foretage overfladiske eller grove vurdering, der kan bidrage til at markarbejderen foretager en fordrejning af loven (Winter & Nielsen, 2008:120). Ydermere beskriver han at når markarbejderen benytter sig af disse standardiseringer i sit arbejde kan risikere at miste vigtige nuancer af borgerens liv ved at bare at gøre som man plejer (Lipsky, 2010:99). Vi ønsker at undersøge om medarbejderne i henholdsvis familieretshuset og en kommunes børn-og familieafdeling benytter sig af disse standardiseringer i sin varetagelse af sine arbejdsopgaver. Vores fokus vil dog være på det tværsektorielle samarbejde mellem kommune og familieretshuset.

Den anden afværgemekanisme vi har fundet relevant kaldes for *''rationering af service og aktivitet''*. Lipsky beskriver at markarbejderen kan opnå en rationalisering af service, ved bl.a. at prioritere sagerne, ud fra nogle bestemte mål eller kriterier, som kan bidrage til at markarbejderen kan få opfyldt nogle personlige mål eller interne mål der er i organisationen (Lipsky, 2010:106). Vi ønsker at undersøge om vores kommunale informanter prioritere de sager hvor borgerne eller medarbejdere i familieretshuset kræver oplysninger, handlinger eller en afgørelse frem for at prioritere andre arbejdsopgaver som for eksempel journalføring, opfølgning m.m. Og vi ønsker også at undersøge om informanterne i familieretshuset prioritere deres sager. Derudover beskriver Lipsky også at det er her *creaming* opstår, om det forklarer han, at når markarbejderen som et eksempel lader de mere tunge og krævende sager vente til fordel for en sag af lettere karakter som markarbejderen vurderer, har størst chance for at opnå en succes, denne prioritering kan være på baggrund af et kriterium som opfylder et personligt mål eller organisationens mål (Lipsky, 2010:107). Lipsky snakker om tre former for *creaming*, succes-creaming, kvantitets-creaming og efficiency creaming, vi vil kun redegøre for sidstnævnte da det er den vi bruger i vores analyse. Efficiency creaming handler i korte træk om at medarbejderne prioriterer sager, hvor de kan bidrage til en større opfyldelse af politiske mål (Winter & Nielsen, 2008:118-119). Vi ønsker at undersøge

om informanterne prioriterer deres sager med det formål at opfylde politiske/organisatoriske mål. I forlængelse af her nævner Lipsky begrebet worker bias, han nævner at der er flere eksempler på årsager til worker bias opstå og det de har til fælles at de udspringer sig af markarbejderens personlige holdninger og egne vurderinger. Gennem markarbejderens arbejde kommer worker bias til udtryk ved at den enkelte borger, bliver prioriteret fordi at der fra markarbejderens side er opstået sympati for borgeren og dennes situation dermed får denne en større andel af markarbejderens tid og ressourcer (Lipsky, 2010:110-111).

Kapitel 4: Analyse

Vi har allerede i vores analysestrategi forklaret hvordan vi vil gribe analysen an, men vi vil analysere os frem til en besvarelse af vores problemformulering og de tilhørende forskningsspørgsmål som danner rammen for de tre delanalyser, vores problemformulering lyder sådan her: *Hvilke faktorer påvirker det tværsektorielle samarbejdet mellem en kommunes børn-og familieafdeling og familieretshuset i sager med et højt konfliktniveau mellem forældrene?*

Første delanalyse: *Hvordan bliver familieretshuset og en kommunes børn-og familieafdeling organiseret og hvilke betydninger giver dette for det tværsektorielle samarbejde?*

Vi vil i den første analysedel analysere os frem til en besvarelse af vores første forskningsspørgsmål, her vil vi se på hvordan familieretshuset og en kommunes børn-og familieafdeling bliver organiseret. Samt hvilken betydning det kan have for det tværsektorielle samarbejde mellem de to organisationer, vi ønsker derfor at undersøge om organisationsstrukturen giver klare retningslinjer i forhold til koordinering i organisationen og fordelingen af arbejdsopgaver, herunder vil vi også se på om det har nogen betydning for beslutningskompetencer.

Organisationsstruktur:

I Mintzbergs teori om organisationsstruktur bliver der beskrevet, at enhver organisation kan bestå af fem grundlæggende elementer (Jensen, 2020:26). I vores speciale vil den operative kerne være medarbejderne i børne- og familieafdelingen samt medarbejderne i Familieretshuset, da de udfører de centrale opgaver i organisationen og skaber produktion gennem sagsbehandlingen.

Mellemlidelsen består af en centerchef og en afdelingsleder, mens topledelsen er den kommunale direktør for hele organisationen, som vi ikke har inddraget (Jacobsen og Thorsvik 2013: 86-87). I

det professionelle bureaukrati er den operative kerne mest dominerende i organisationen, idet beslutningskompetencer er uddelegeret til professionelle fagfolk, og teknostrukturen er meget lille. Det betyder, at mellemlidelsen spiller en mindre rolle, da beslutningskapaciteten ligger hos den operative kerne. I en organisationstype, som maskinbureaukratiet, vil en mellemlidelse derimod spille en stor rolle frem for den operative kerne, idet ledelsen vil bruge meget tid på kontrol. Ligeledes vil tekno- og støttestrukturen være større end i det professionelle bureaukrati (Mintzberg, 1980). Ifølge Mintzberg har beslutningskompetencer en afgørende betydning for at kunne se forskel på det fagprofessionelle- og maskinbureaukrati, men der er også andre kendetegn, som Mintzberg påpeger, der kan beskrive det professionelle bureaukrati – nemlig handlefrihed (Jacobsen og Thorsvik 2013:91). To af vores informanter fra kommunerne beskriver at den arbejdsplads de er ansat på, er en frikommune hvor de som sagsbehandlere har beslutningskompetence og at det er meget op til den enkelte medarbejder at træffe beslutninger. En af informanterne fortæller: ” *Nu har vores kommune været en del af frikommuneprojektet, der har man jo netop ladet rigtig meget op til den individuelle eller sagsbehandler.* ’ (C:11 linje 19-25). Emil, som er ansat fra D kommune beskriver også sin kommunes organisationsstruktur, som frikommune. Han fortæller at ” *Vi er jo en altså i kommunen, har vi jo en fri kommune der, jeg har haft nogle frirum i forhold til hvad der ellers står i serviceloven* ” (D:3 linje 15-17). Frikommune går ud på at kommunen får mulighed for fritagelse fra statslige krav og regler herunder proces- og dokumentationskrav med det formål at give dem mulighed for at tænke anderledes og fornyende i løsningen af kerneopgaverne f.eks. i forhold til arbejdsgange og samarbejdsformer (<https://im.dk>). På baggrund af de to ovenstående citater vil vi argumentere for, at der i deres organisation kan ses nogle træk fra det professionelle bureaukrati i henhold til Mintzberg organisationstyper, da organisationen er fritaget fra nogle af de bureaukratiske krav og kan dermed have større mulighed for at bruge deres faglighed i forbindelse med at løse opgaverne bl.a. i sagsbehandlingen og det tværsektorielle samarbejde. Det kan f.eks. ses ved at den ene informant giver udtryk for at det er op til den enkelte medarbejder at træffe beslutninger i opgaverne. Den anden informant oplever også at han har egen kompetence og handlefrihed i forhold til at vurdere, hvornår det er relevant at samarbejde med Familieretshuset. De to citater tolker vi ud fra det fagprofessionelle bureaukrati, da et af kendetegnene fra denne organisationsform er personer at gennem deres uddannelse, eksamen og andre prøver har opnået en faglighed, der gør at de er kompetente i at træffe de rigtige beslutninger og måder at udføre arbejdet på. I forbindelse med den ene informants citat giver han også udtryk for at denne form for arbejde, vil bidrage til at speede processen op, som også kan ses ved en af fordelene i det professionelle

bureaukrati, da beslutningskompetencen er uddelegeret til fagfolk, som kan bidrage til hurtige problemløsninger og sagsbehandling. Da forskellige professioner spiller en vigtig rolle i denne organisationsform, så lægger det professionelle bureaukrati vægt på at ansætte uddannede fagfolk som repræsenterer en fælles profession. Dette kan vi se i en af informanternes udtalelser, hvor han fortæller: *”Altså de fleste af os har vores socialrådgiver uddannelse og så har vi vores erfaring (...). Ja eller også er de socialformidlere (C: 9 linje 14-27).* Hans citat ser og tolker vi det i forhold til det professionelle bureaukrati, da eksempelvis socialrådgiveruddannelsen er en bestemt uddannelse der giver kompetencer og færdigheder i at arbejde indenfor socialområdet såsom udsatte børn- og familier. qua informantens uddannelse, har han opnået en faglighed der gør ham kompetent til at udføre hans arbejdsopgaver (Mintzberg, 1980). En anden informant supplerer bl.a. at han bruger hans faglighed i forbindelse med hans arbejde: *”jeg vil sige at vores faglige vurderinger bliver vægtet rigtig højt i rigtig mange sager” (E: 12 linje 36-37).* På baggrund af informantens fortælling tolker vi det som at den kommune, han er ansat i er struktureret ud fra det professionelle bureaukrati, hvor et af fokusområderne er systematisk rekruttering af uddannet personale som repræsenterer en fælles faggruppe for at standardisere opgaveløsningen. Vi vil dog understrege, at Mintzberg typologier er idealtypiske, og derfor kan flertallet af organisationer være hybrider. Han fremhæver selv, at de fleste organisationer er hybrider og indeholder forskellige træk fra flere forskellige organisationsformer (Jacobsen og Thorsvik 2013:95). Dette kan vi bl.a. også se i citatet her:

” så ved jeg vores ledelse også at sige nå men den her den er kommet ind og den skal behandles inden for 8 dage så. Og så bliver den også behandlet inden for 8 dage fordi at så er der en anden kollega der så vil blive bedt om at lave en udtalelse baseret på det vi så har journaliseret i det i sagen (E: 3 linje 31-34).

Vi tolker informantens udsagn, som at den kommune han er ansat i også kan være struktureret ud fra maskinbureaukratiet, det ser vi på baggrund af at han fortæller at ledelsen har et krav til ham om at han skal behandle en sag inden for 8 dage. Derudover nævner informanten også journalisering i sagen, som vi fortolker at det kan være en af metoderne til at sikre reglerne bliver fulgt og udøve kontrol over for sine medarbejder. Dette kendetegn er et af de centrale i maskinbureaukrati, idet koordinering foregår gennem nedskrevne regler og producerer, som bl.a. bliver beskrevet i lovgivningen derudover bliver der også beskrevet hvad dokumentationen skal indeholde. En anden

informant fortæller at han oplever at der nogle love og retningslinjer, som han mener styrer hans adfærd når han skal behandle en sag:

”Og så er der alle de retningslinjer omkring, når jeg modtager det her, så skal jeg vurdere, så skal jeg gøre det her, så skal jeg tage ud til den samtale og så videre, ik. så både det der står i forvaltningsloven også det der står i offentlighedsloven (D: 10 linje 17-19).

Vi tolker informantens udtalelser ud fra maskinbureaukratiet, fordi at her er der klare regler omkring eksempelvis journalisering og dokumentation. Informanten nævner selv i citatet forvaltningsloven. Vi tolker det som en form for procedure på baggrund af at de i organisationen har et fokus på at medarbejderne skal overholde regler, retningslinjer og lovgivningen i forbindelse med deres arbejde. Derudover nævner de to informanter i de to ovenstående citater at det er vigtigt at indhente samtykke, fra forældrene inden de kontakter familieretshuset. En tredje informant fortæller:

“(.)det er så pisse giftigt fordi der er så meget med GDPR. Altså jeg kan heller ikke bare ringe til Familieretshuset og sige hey jeg har det her sag. Så skal du der gå ind og sige ”kan jeg få samtykke til at kontakte Familieretshuset, så er det igen forældrene, så må vi være nogen der siger hvorfor det, hvad skal du bruge det til. Altså det er en balancegang hele tiden.” (C:8 linje 21-24).

Vi tolker informantens udsagn som at C kommune også kan have træk ud fra maskinbureaukratiet, fordi der er helt klare regler og retningslinjer om at han ikke, bare kan ringe til familieretshuset i en konkret sag. Han skal først indhente samtykke hos forældrene også er det op til dem at give deres samtykke. En anden informant fortæller også om at skulle indhente samtykke:

”I retningslinjerne men for eksempel med om det er en §7 sag for eksempel, det er noget som er blevet meldt ud til alle rådgivere i afdelingen at så ved man at det er en sag man godt kan drøfte fordi hvis det er en mindre konfliktfyldt sag. Så må vi faktisk ikke bare tale om sagen med Familieretshuset med mindre at forældrene har givet samtykke” (E:3 linje 40 – 43).

Med hensyn til informanternes udtalelse så kan vi se at der er træk fra maskinbureaukratiet fordi der er fastsat klare og tydelige retningslinjer i forhold til hvad rådgiveren skal gøre inden de kontakter familieretshuset. Derudover har alle rådgivere i afdelingen modtaget informationer omkring indhentelse af samtykke, dette mener vi er et tegn på at man i organisationen har tydeliggjort det over for medarbejderne at de skal overholde de retningslinjer der er omkring

indhentelse af samtykke. Vi mener at kunne se at der fra ledelsesniveau i det ovenstående citat er meldt ud til medarbejderne, at de skal følge reglerne, dette beskriver Mintzberg som et af kendetegnene i maskinbureaukratiet. I Mintzberg typologi påpeger han, at der er en række fordele ved at have denne type organisation blandt andet klare ansvarsforhold, stabilitet, og forudsigelighed samt standardisering, der fremmer produktivitet (Jacobsen og Thorsvik 2013: 88-91). Vi kan i det nedenstående citat fra en af informanterne tolke at maskinbureaukratiet har bidraget til en mere overskuelig proces i forbindelse med det tværsektorielle samarbejde. Blandt andet fordi informanten giver udtryk for at den nye retningslinje har gjort det lettere at udveksle oplysninger på tværs af sektorer, hvilket gør at processen bliver hurtigere. Her udtaler han

”Der er efterhånden blevet opbygget sådan et godt samarbejde, men det er også fordi der er blevet formået at sende nogle kræfter der ud til, ligesom at skabe nogle retningslinjer, fordi jeg samarbejdsformer, fordi det er, ellers normalt kan være meget præget af det her barrierer, derimellem at man skal bede gud lad være med og hver mand, altså primært forældre, men alle parter i forskellige sager om samtykke til egentlig sådan gå på tværs af sektorer, før man rigtig går i gang med at skaffe.” (D:1 linje 16-21).

Vi tolker det ovenstående citat som proceduren eller retningslinjerne omkring det tværsektorielle samarbejde mellem kommune og familieretshuset har medvirket til at samarbejdet er blevet meget bedre. Vi bliver dog også gjort opmærksomme på at det ikke er alle informanterne som oplever at retningslinjerne omkring det tværsektorielle samarbejde, har bidraget til noget i forhold til at forbedre deres arbejdsgange eller sagsbehandlingen, idet nogle af vores informanter giver udtryk for at trods af de har fulgt retningslinjer omkring indhentning af samtykke fra forældrene og skrevet mail et par gange til Familieretshuset, så oplever de ikke altid at de får sendt de afgørelser der er truffet i sagen og det oplysninger som de har brug for i deres sager. Her fortæller en af informanterne om hans oplevelser omkring samarbejder med Familieretshuset:

”(..) men på trods af der er samtykke, så får vi bare ikke de tingene tilsendt. Hmm det vil bare være altså rigtig rigtig godt for sagsbehandling at man er ligesom kunne se at nåh der er lige truffet den her afgørelse eller der er kommet den her midlertidige afgørelse. Sådan så man ligesom bedre kunne planlægge nogle ting og støtteforanstaltninger om forældrene og måske også kunne tale med barnet omkring nå men nu er der kommet det her dokument.” (E: 6-7 linje 43-49 - linje 1- 7).

Informanten giver her udtryk for at på trods af at han følger retningslinjer og producere, som vi mener er en af kendetegne i maskinbureaukratiet, så får de ikke altid tilsendt de dokumenter eller oplysninger de har brug for. På baggrund af informantens udtalelser, tolker vi at informanten savner en tilbagemelding fra familieretshuset når der er truffet en midlertidig afgørelse fordi at det kan have betydning for kommunens iværksættelse af en støtteforanstaltning der kan støtte barnet og dets forældre. Vi vil på baggrund af det argumentere for at det professionelle bureaukrati kan spille en rolle i de udfordringer, som informanten oplever med familieretshuset. Dette mener vi stemmer overens med det professionelle bureaukrati, fordi som vi før har nævnt har de ansatte gennem, deres uddannelse opnået kompetencer, som gør dem i stand til selv at vurdere hvilke informationer der er relevant i opgaveløsningen og de har derudover handlefrihed i deres daglige arbejde. Derfor kan det være at informanterne i Familieretshuset kan vurdere om kommunens anmodninger om dokumentation vil være relevant eller ej, men det kan også være at de prioriterer de sager, som de vurderer at der har brug for mere opmærksomhed eller en akut handling, som vi vil snakke mere om under delanalyse tre hvor vi har fokus på markarbejderadfærd, krydspres og afværgemekanismer.

Vi har i ovenstående talt om det professionelle bureaukrati kan udtrykkes i vores forskellige informanternes udsagn som bl.a. decentralisering af beslutningskompetence til den operative kerne og handlefrihed hos de professionelle, men det professionelle bureaukrati kan også ses ved at organisationsstrukturen er stærkt specialiseret og de ansatte opdelt i fagspecifikke grupper, som kan give en mere horisontal organisationsstruktur.

Da vi spurgte vores informanter hvordan de er struktureret i børne- og ungeafdeling, giver mange af vores informanter udtryk for at den måde organisationen er struktureret på, er horisontal med specialiseret grupper. De beskriver bl.a. at de organisationer de er ansat i, er delt op i forskellige områder. Vi kan blandt andet ses dette ved en af informanternes udtalelser, hvor han fortæller, hvordan hans afdeling bliver struktureret på. Her fortæller han *"Vi har lige omstruktureret os, vi er gået fra at have tre områder nord, syd og midt til at have, et børneområde og et ungeområde (A2: 6 – linje 13-16)*. Hans kollega fra samme kommune uddyber det lidt mere, hun fortæller bl.a. at de er opdelt i forskellige teams som er opdelt på baggrund af forskellige specialiseringsområder:

" ja vi har en vi er opdelt i en modtagelse, og en foranstaltningsafdeling og i den foranstaltningsafdeling har vi to foranstaltningsteams et der sidder med det specialiserede det vil sige handicapsagerne og et det som jeg sidder i som primært sidder med indsatser også har vi et anbringelsesteam" (A1:7 linje 1-25).

Der er flere af informanterne som beskriver at de i deres kommuner også er delt op i teams, det er informanterne i C, D og E kommune, hvor en enkelt af informanterne fortæller at han sidder med en sag fra den starter til den slutter:

”Nu er det ændret faktisk til, at der er frontteam stadigvæk der laver vurdering altså 24 timers vurderingen og er der en der skal tages op og selvfølgelig er noget i, så jamen, så ryger det ud til os og så har vi fra starten af. Det vil sige vi har også en paragraf 11 foranstaltning altså helt ned i det mindste detalje. Så har den egentlige socialrådgiver fra starten til slut kan man sige, ikke ” (C: 7 linje 19-27).

Ligesom informant C så fortæller en anden informant også at hans afdeling blevet opdelt i fire teams og han fortæller:

” vores organisation ligesom er bygget op, så har vi det der hedder modtagelsen som er det sted, hvor alle nye underretninger eller i hvert fald nyere underretninger (...) der er 4 teams indenfor det der man kalder det psykosociale. Og så er der specialteamet, som jeg sidder i hvor specialteamet har jeg egentlig det eneste, der adskiller det fra de andre” (D: 5 linje 14-25).

Vores sidste informant fra E kommune udtrykker også at deres organisationsstruktur er inddelt i forskellige teams indenfor psykosociale område som bl.a. består af et børneteam og et unge team. Derudover har de også et børne/handicaptteam, et familieplejekonsulentteam og modtagerteamet som er dem der tager sig af underretninger og også træffer afgørelser om nye børnefaglige undersøgelser der skal laves, så har de også et administrativt team sekretariatet. Her er hans udsagn

” nu er vi så delt op indenfor psykosociale område, så har vi et børneteam og en ungeteam og børneteamet det er alt fra ufødte børn til at barnet fylder 13. Så har vi et børne/handicaptteam. Så har vi et familieplejekonsulentteam det er er sådan nogle medarbejdere der finder plejefamilier og der har tilsyn med plejefamilier. Så har vi modtagerteamet som er dem der tager sig af underretninger og også træffer afgørelser om nye børnefaglige undersøgelser der skal laves, så har vi et administrativt team sekretariatet ” (E: 9 linje 45-49).

De ovenstående citater fra de fem kommuner kan ses ud fra det professionelle bureaukrati, idet der kan ses flere træk inden for den omtalte organisationsform. Dels fordi alle af vores informanter fra kommunen er blevet ansat i børn-og familieafdelingen på baggrund af deres uddannelse som socialrådgivere, hvilket betyder at deres fag stadigvæk er dominerende i forhold til at kunne løse arbejdsopgaver i det daglige arbejde, og for det andet fordi at når vi spørger dem ind i forhold til

hvordan deres afdeling er blevet struktureret på, så svarer, de næsten allesammen at de på deres arbejdsplads er blevet delt op i teams. I citaterne giver de udtryk for at hvert team arbejder hvor man tager sig af noget specifikt, for eksempel så starter sagen med at komme i modtagelsesteamet hvorefter den kommer over i det team der varetager de problemstillinger der er i sagen. Vi tolker derfor at der i disse kommuner er en specialisering på baggrund af arbejdsfordelingen og forskellige ansvarsområder og dette er et af karaktererne ved det professionelle bureaukrati.

Familieretshuset:

Nu retter vi vores fokus til familieretshuset hvor vi har interviewet to informanter og de vil fremgå som F1 og F2. Hende som bliver refereret til F1 er uddannet socialrådgiver og F2 er Jurist. Informant F2 giver undervejs i interviewet udtryk for at hendes afdelingsleder ikke spiller nogen stor rolle i hendes daglige arbejde. Hun fortæller:

”at det ikke er fordi vores leder er så meget inde over de sager vi har, vi kommer kun til lederen hvis der er nogle konkrete problematikker i sagen eller hvis vi skal have et overvåget samvær som kræver en ledelses beslutning eller der skal en børnesagkyndig undersøgelse eller erklæring men ellers så kører man meget sit eget” og ligeledes oplever hun at det er meget selvstyret arbejde hun har. Hun udtaler her *”Min oplevelse er egentlig at jeg, vi kører meget vores egen forløb, vores egne sager, vi kører med vores ja egne sagsforløb”* (F2: 14 linje 10-16).

I citatet ser vi at familieretshuset er struktureret ud fra det professionelle bureaukrati, fordi informanten har handlefrihed i alle hendes sager og at lederen kun bliver inddraget i særlige sager som bl.a. overvåget samvær eller en børnesagkyndig undersøgelse. Det kan betyde at informanten har egen kompetencer i sager, hvor der ikke har behov for lederens kompetencer til at træffe en beslutning. Med udgangspunkt i det så kommer det professionelle bureaukrati, til udtryk ved at man i familieretshuset, har uddelegeret beslutningskompetencer til deres medarbejdere og derfor vil mellemlidelsen spille en mindre rolle. Vi vil dog argumentere for at citatet også kan vise træk i maskinbureaukrati, det er på baggrund af at Mintzbergs typologier er idealtypiske og derfor kan flertallet af organisationer være hybrider, da de kan indeholde træk fra forskellige organisationsformer (Jacobsen og Thorsvik 2013: 88-91). Vi mener at kunne se dette ved at informanten har handlefrihed, og dermed anvender sine faglige kompetencer i de sager hun varetager, som er et af kendetegnene fra det professionelle bureaukrati. Og trækker fra maskinbureaukratiet hvor der er fokus på ledelsen og at der er kompetenceforskelle, det kommer til udtryk ved at informanten fortæller at der er sager hvor lederen skal med ind over det tolker vi som

at der i familieretshuset er sager hvor det kun er lederen der har beslutningskompetence. Derudover kan maskinbureaukratiet også beskrives ved at der er nogle regler og retningslinjer, som styrer informantens adfærd i det daglige arbejde. Her fortæller hun at ” *Altså vi træffer jo vores afgørelser, vi har jo vores egen familieretshus loven som vi træffer ud fra og kommunen har deres eget* ” (F2:8 linje 1-15). Hendes udtalelser viser at hun arbejder inden for en bestemt lovgivning, som sætter rammer for alle beslutninger hun træffer inklusiv i forbindelse med det tværsektorielle samarbejde. Det kan blandt andet ses i en af hendes udtalelse, hvor hun oplever at kommunen kan have en forventning om at hun kan iværksætte noget indsats, som er uden for hendes rammer eller fagområdet. Hun siger

”jeg har i hvert fald oplevet et par sager efterhånden hvor at kommunen ikke ville sætte noget iværk eller ikke ville gøre noget før vi havde truffet en afgørelse eller at de mener at vi skal sætte noget familiebehandling iværk og det har vi slet ikke muligheden for nej vi kan ikke gå ind i serviceloven og sætte noget familiebehandling iværk (F2:8 linje 1-15).

Ligeledes kan vi også se denne oplevelse ud fra udtalelser fra vores anden informant fra Familieretshuset, hvor hun oplever at fokus mellem kommune og dem fra Familieretshuset er meget forskellige. Her fortæller hun

”man kan sige kommunens fokus, det er jo det her med børns trivsel altså er der bekymring for det og sådan. Det er vores kan man sige. Det er vi også opmærksomme på, men det er ikke det vi skal hjælpe forældrene med. Så derfor har vi jo to både to forskellige lovområder, men også to forskellige arbejdsopgaver ” (F1: 2 linje 18-21). Informanten uddyber sit svar: ”jamen man kan sige vores lovområder, det handler jo om, at når forældre har uenighed om det her med bopæl, forældremyndighed og samvær. At hjælpe dem med at enten blive enige eller få en afgørelse, som ligesom er retningsgivende for dem om hvordan det så skal være ” (F1:2 linje 23-25).

Med udgangspunkt i de to citater tolker vi, at kommunerne og Familieretshuset har forskellige kompetencer til at iværksætte foranstaltninger eller støtte med henblik på at hjælpe familier og dette kan være en udfordring i det tværsektorielle samarbejde mellem kommunerne og familieretshuset. Dette mener vi på baggrund af at de kommer fra to forskellige organisationer, der arbejder ud fra to forskellige lovgivninger dvs. i familieretshuset, er de specialister på et område og kommunerne er på et andet område. Vi har en formodning om at det giver nogle udfordringer i det tværsektorielle samarbejde, især hvis samarbejdspartnerne kan have svært ved at forstå, at man eksempelvis i familieretshuset ikke kan sætte de samme foranstaltninger i værk som man kan i kommunerne.

Denne formodning giver en af informanterne os ret i, hun fortæller at hun oplever at kommunerne ikke altid har indsigt i hvilke kompetencer familieretshuset har:

”og det har jeg oplevet et par gange at det har der været nogen uforstået over for kommunen at de ikke kan forstå hvorfor vi ikke kan lave noget tilrettet familien, og vi kan bare ikke arbejde med det altså vi kan jo ikke lave en familiemægling, hvad hedder det familie samarbejdskursuser, hvis forældrene ikke vil være i rum sammen det kræver at de kan sidde sammen og skal kunne samarbejde omkring barnet ikke, så det ligger jo et andet sted og det er ikke altid at der er enighed over at det ligger et andet sted (F2:8 linje 1-15).

I det ovenstående citat viser det altså at der kan opstå udfordringer i det tværsektorielle samarbejde, som skyldes den måde som familieretshuset og kommunerne er struktureret på, begge er bl.a. struktureret ud fra det professionelle bureaukrati men de har fokus på hver deres fagområde. Dette mener vi at kunne se et eksempel på i en af informanternes udtalelser, hvor hun fortæller

”jeg tænker faglighed er lovgivningen, øh ja det må være ja nu jeg jurist, ik også så der fylder lovgivningen jo noget altså det er jo ikke fordi man ikke vil samarbejde og lytte til hvad kommunen og andre samarbejdspartnere siger, men vi sætter vores arbejds gange som skal opfyldes” (F2:16 linje 15-17).

På baggrund af informantens fortælling så giver hun udtryk for at hun som jurist fokuserer på lovgivningen, dette mener vi også kan afspejles i det professionelle bureaukrati hvor der er en stærk specialisering inden for regler og lovgivning. Vi mener at det kan bidrage til at informanten kan have et anderledes syn på §7 sager end hendes samarbejdspartnere i kommunerne fordi i det tværsektorielle samarbejde tager hun sin faglighed qua hendes uddannelse og arbejde med sig, derudover tager hun også de rammer hun arbejder under dvs. arbejds gangene i familieretshuset og lovgivningen med sig. I familieretshuset er de opdelt i enheder om det fortæller en af informanterne:

”vi har ligesom de to grupper en forældreenhed og en børneenhed og forældreenheden berører som regel ikke børnene altså vi kan godt gå ind og gøre altså børnesagkyndige i forældreenheden kan godt gå ind hjælpe nogle gange hvis der skulle være noget flaskehals eller i forhold til hvis man skal have noget ekstra samtaler igennem, men ellers er det egentlig ret opdelt” (F2:3 linje 29-31 F2:4 linje 1-4).

Vi mener at kunne se træk fra det professionelle bureaukrati ved at familieretshuset har oprettet to enheder med hver deres specialisering, det kommer bl.a. til udtryk ved at begge vores informanter

arbejder i forældreenheden og der er de specialiserede inden for forældrene, da det er denne enhed der afholder møde med dem og i børneenheden der er de specialiserede inden for børnene, det er dem som afholder børnesamtaler. Da vi spørger informanterne om deres oplevelser omkring opdelingen i de to enheder fortæller den ene informant, at hun oplever denne form for organisering som problematisk fordi hun oplever at der er for lidt samarbejde og sparring, på trods af at de arbejder i den samme organisation. Hun fortæller om sine oplevelser:

”den måde altså man er organiseret på altså man har to forskellige enheder, vi har ikke noget fælles eller på tværs af små møder sammen med børneenheden, vi har ikke noget nogle tværfaglige drøftelser der er fastlagt med børneenheden vi er meget opdelt sådan organisatorisk, men altså der er ingen tvivl om at det ikke giver god mening, at man ikke kan have den her korte sparring med du har haft børnesamtalen med hende her jeg kan se du skriver hun er meget genert eller ked af det, eller et eller andet at man lige kan få den her sparring fordi når vi får den børnesamtale tilbage så skal vi præsentere den for familien og det kan også godt virke lidt kunstigt at vi skal præsentere et arbejde som en anden kollega har lavet, hvorfor er det ikke bare dem der kommer ind og kunne præsentere børnesamtalen de har holdt med barnet, de kender jo barnet, det gør vi andre ikke, så der kan man sige det er noget man er opmærksomhed på ved jeg i organisationen hvordan man kan lette den sagsgang eller det samarbejde man kan have på tværs af de faggrupper”(F2: 4 linje 19-29).

Vi tolker informantens oplevelser som værende en udfordring der kan opstå på baggrund af specialiseringsgrupperne som bl.a. er en af karaktererne i det professionelle bureaukrati, hvor man kan have svært ved at forstå hinandens arbejde og arbejdsopgaver, når de ikke har nogle fælles arbejdsopgaver og informanten nævner i det ovenstående citat, at hun skal præsentere en børnesamtale for forældrene som en af hendes kollegaer i børneenheden har afholdt med barnet. Vi forestiller os at det ville være godt hvis informanten forinden havde afholdt et møde med vedkommende der havde afholdt børnesamtalen med barnet så de sammen kunne drøfte, hvad der har været fokus m.m. Alternativt forestiller vi os at det også kunne have været godt hvis den der havde afholdt samtalen med barnet var med til mødet med forældrene og selv kunne præsentere den. Ligeledes giver den anden informant fra Familieretshuset også udtryk for at opdelingen mellem forældreenheden og børneenheden i Familieretshuset kan have betydning for et helhedsorienteret arbejde. Hun udtaler at

”det bryder jeg mig ikke om jeg synes ikke det er hverken altså det. Det synes jeg på flere områder ikke er godt, og det ene er at jeg synes at vores område. Vi arbejder med herinde. Det er jo meget smalt i realiteten. Jamen det handler jo om forældremyndighed bopæl, samvær og det gør jo det er lidt smalt med lovområde også ikke. Og at man mister lidt det der helhedsbillede af en familie, når man kun taler med forældrene. Og det samme tænker jeg, at de gør i børnene, når de kun taler med børnene og ikke taler med forældrene, altså man har brug for at have ligesom begge perspektiver på, og jeg synes også det gav meget mening før i tiden, hvor jeg selv talte med forældrenes børn og så bagefter præsenterede det selv for forældrene, hvad de havde fortalt, men også hvad mit indtryk var ja lige er gået til igen. Ja, hvor nu skal jeg sidde præsentere noget som en helt anden kollega har talt med et barn om ikke? Og det synes jeg er sådan det jeg synes det er meget ærgerligt at det er kommet ind på den måde så det tænker jeg ikke er til fordel. Jeg synes næsten at børnene forsvinder lidt mere med det her en, og det ved jeg godt, det ikke er hensigten. Men det er i hvert fald mit indtryk og det andet er at jeg ikke ved om jeg bare taler videre eller hvad? (F1: 7 linje 21-33).

Informanten fortæller i det ovenstående citat at hun ikke syntes det er godt at der er de to enheder i familieretshuset, hun fortæller at hun syntes at det er ærgerligt at hun skal præsentere noget en anden har lavet og hun mener ikke at der er en fordel og at de ikke afholder et møde med hende og den medarbejder der har afholdt samtalen med barnet. Vi tolker hendes oplevelse som at hun ikke synes at det er holdbart at der er en som afholder en børnesamtale, men at det er en anden som skal præsentere den for forældrene hvorved man derfor mister en vigtig del i forhold til at få et helhedsbillede af hele familiens situation. Vi tolker også informantens oplevelser som at der nogle detaljer der vil kunne gå tabt, når man sidder og skal præsentere en andens arbejde at man så ikke ved hvad fokus helt præcist har været og at det kan skabe et manglende overblik eller forståelse mellem de to enheder kan medføre at andre samarbejdspartnere misforstår vigtige oplysninger om barnet eller familien. Det kan som et eksempel måske medføre at kommunen kan iværksætte nogle indsatser, som ikke er rettet mod barnets behov. På baggrund af vores to informanters oplevelser omkring strukturen i Familieretshuset, vil vi argumentere for at opdelingen mellem en børne-og familieenhed kan medvirke til at der i de to grupper har dannet en separat organisationskultur, hvilket kan betyde at kulturen kan påvirke deres måde at kommunikere med hinanden og samarbejde på tværs af afdelingerne inden for den samme organisation.

Første delkonklusion:

Der kan konkluderes på baggrund af den ovenstående analyse, at organisationsstrukturen i børne- og familieafdelingen i kommunen og Familieretshuset har fælles træk i det professionelle bureaukrati, da nogle af dem beskriver deres organisation, som at den viser nogle kendetegne i de omtalte organisationsformer. Blandt andet fordi de bliver ansat på baggrund af deres uddannelse og kvalifikationer hvor de gennem deres arbejde oplever at de har egen kompetence og handlefrihed i forhold til at vurdere, hvornår det er relevant at indgå et samarbejde på tværs af sektorerne. Vi har på den baggrund fundet ud af at dette kan udfordre det tværsektorielle samarbejde fordi de professionelle i Familieretshuset selv vurderer, hvornår det er relevant at indgå et samarbejde med kommunen og vurderer selv om kommunens anmodninger om at få tilsendt en afgørelse vil være relevant eller ej. I den forbindelse oplever kommunen at Familieretshuset ikke har været gode til at informere dem i forhold til afgørelser, som kan have betydning for iværksættelsen af relevante foranstaltninger over for barnet og forældre. Det professionelle bureaukrati kan også udfordre det tværsektorielle samarbejde fordi medarbejderne i kommunerne og familieretshuset kommer med hver deres kompetencer og lovgivninger. Hvor fokus og mål for indsatser kan være meget forskellige, en af informanterne fra familieretshuset giver i analysen et eksempel på hvor en medarbejder fra en kommune ikke kunne forstå at man i familieretshuset ikke havde samme muligheder som kommunen har.

Fælles for både kommunerne og familieretshuset er at de er delt op med fokus på forskellige specialiseringsområder. I størstedelen af kommunerne er de delt op i teams hvor hvert team dækker over et område. Vi har gennem informanterne i kommunernes fortæller ikke fundet indikationer på at opdelingen, har haft nogen betydning for det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset. I familieretshuset har vi fundet ud af at opdelingen af en børne- og forældreenhed har været problematisk men at der er fokus på det, noget af det der er oplevet som problematisk er at forældreenheden har været utilfredse med at de skal præsentere en børnesamtale over for forældrene som de ikke selv har afholdt, og at det kan gøre de mister en vigtig del i forhold til at få et helhedsbillede af barnets eller familiens situation uden at de har haft mulighed for at drøfte børnesamtalen med den medarbejder der har udarbejdet den.

Anden delanalyse: Hvilken rolle kan organisationskulturen spille i forhold til det tværsektorielle samarbejde?

Vi vil i denne delanalyse have fokus på Scheins teori om organisationskultur, dette vil vi gøre i samspil med vores forforståelser og citater fra vores interviews. Vores formål med delanalysen er at analysere os frem til, at besvare vores forskningsspørgsmål der omhandler hvilken rolle, kan organisationskulturen spille i forhold til det tværsektorielle samarbejde mellem kommune og familieretshuset. Vi har udvalgt fire dimensioner som vi vil tage udgangspunkt i syn på menneskets handlinger, organisationens vej til sandheden. Og i forlængelse af den vil vi benytte os af synet på konflikt og synet på relationer mellem mennesker. Vi har valgt at anvende syn på menneskets handlinger og synet på relationer mellem mennesker i en samlet overskrift som vi har valgt at kalde organisationernes syn på menneskets handlinger samt relationer mellem mennesker. Schein fremhæver i sin teori at hvis man ønsker at undersøge kulturen i en organisation så vil det være væsentligt også at undersøge hvilke problemer organisationen kan stå overfor. Schein skelner mellem to hovedtyper af problemer. 1: Overlevelse i og tilpasning sine eksterne omgivelser og :2Integration af sine interne processer. Schein pointerer at for at organisationerne kan overleve så er de nødt til at løse problemerne (Schein, 1994 :19 & 55).

Intern integration i familieretshuset og kommunen:

Schein han fremhæver at det er vigtigt for den enkelte organisation at den udvikler og vedligeholder et sæt af interne relationer i organisationen, det er på den måde at den interne organisation bliver skabt. Dette medfører at den bliver i stand til at udføre sine arbejdsopgaver og derigennem også bliver i stand til at tilpasse sig sine eksterne omgivelser. Dvs. organisationens medarbejdere skal altså integrere sig internt før de vil kunne fungere som en samlet gruppe, hvilket bidrager til at de sikrer sig tilpasning ift. krav fra omgivelserne (Schein, 1994: 72-73). Da vi ledte efter informanter som et samarbejde med kommunernes børn-og familieafdelinger, der blev vi opmærksomme på at man i familieretshuset var delt op i to afdelinger, en børneenhed og en forældreenhed. Vi blev endvidere gjort opmærksomme på at det kun var forældreenheden som har det her tværsektorielle samarbejde med kommunerne. Som vi gennem første delanalyse, som handler om organisationsstruktur, er blevet bekendt med så er familieretshuset struktureret, ud fra det fagprofessionelle bureaukrati hvor de er inddelt i to forskellige enheder med hvert deres speciale. En af informanterne forklarer om forskellen på de to enheder og hvad deres arbejdsopgaver primært består af:

''Ja, altså vi. Vi har en børneenhed, som jo tager sig af alle samtaler med børn og samvær med børn og forældre, og så har vi en en forældreenhed, og jeg sidder i forældreenheden ikke? Og vi tager altså møderne med forældrene, så på den måde er vi delt op i 2 afdelinger. '' (F1:6 linje 6-8)

Vi forstår og tolker informantens fortælling som at når man arbejder i eksempelvis børneenheden så er den specialiseret, på den måde at det er den der primus motor for børnene og at deres specialisering ligger i børneperspektivet. Vi kan dog også se at de også er i kontakt med forældrene i forbindelse med samvær. Vi tolker det som at det kun er børneenheden der står for det overvågede samvær mellem barn og forældre på baggrund af informantens svar. Ligeledes tolker vi det som om at forældreenheden ikke møder det enkelte barn fordi det ikke er en del af deres specialisering. Den anden informant supplerer og uddyber forskellen på arbejdsopgaver i børneenheden og familieenheden:

''vi har ligesom de to grupper en forældreenhed og en børneenhed og forældreenheden berører som regel ikke børnene altså vi kan godt gå ind og gøre altså børnesagkyndige i forældreenheden kan godt gå ind hjælpe nogle gange hvis der skulle være noget flaskehals eller i forhold til hvis man skal have noget ekstra samtaler igennem, men ellers er det egentlig ret opdelt'' (F2:3 linje 29-31 F2:4 linje 1-4).

Informanten bekræfter os i at forældreenheden som udgangspunkt ikke beskæftiger sig med børnene, men hun fortæller dog at der kan opstå situationer, hvor at en børnesagkyndig fra forældreenheden går ind og hjælper børneenheden ved eventuelt at tage en børnesamtale. Med udgangspunkt i Schein så tolker vi her informantens fortælling at selvom de er opdelt i to forskellige enheder så har familieretshusets medarbejdere har integreret sig internt i organisationen og at de på trods af opdelingen fungere som en samlet gruppe og gennem vedligeholdelsen af de interne relationer så er medarbejderne i stand til at udføre deres arbejde og tilpasse deres eksterne omgivelser som kan være det tværsektorielle samarbejde med landets kommuner (Schein, 1994:72-73). I de interviewede kommuner der kan vi se gennem den første delanalyse, der handler om organisationsstruktur at de fem kommuner, også er struktureret efter det fagprofessionelle bureaukrati hvor der i hvert team er fokus på hver deres specialiseringsområder. Vi kan dog se at det er forskelligt fra hver kommune hvad de kalder det enkelte team men mange af deres ansvarsområder og arbejdsopgaver består af det samme. En af informanterne fortæller hvordan de er opdelt:

” ja vi har en vi er opdelt i en modtagelse, og en foranstaltningsafdeling og i den foranstaltningsafdeling har vi to foranstaltningsteams et der sidder med det specialiserede det vil sige handicapsagerne og et det som jeg sidder i som primært sidder med indsatser også har vi et anbringelsesteam som overtager anbringelsessager når vi er nået dertil og som også indimellem også har sager om sager søskende til anbragte børn og der er to koordinatorene den ene er for vores interne familiebehandlere som vi selvfølgelig også har og for mit team og for nu har vi lige altså der er lige blevet lavet om for to uger siden eller sådan noget ikke, men hun er også for vores modtagelse også har vi lige fået hel ny koordinator” (A1:7 linje 1-25).

Vi forstår og tolker informantens fortælling som at hele forløbet starter i modtagelsen, hvor man modtager underretningerne som så bliver vurderet og delt ud til de rigtige teams. Når så sagerne havner hos de teams der skal varetage sagsbehandlingen, hvis der så i en sag lægges op til anbringelse, så kommer sagen videre til det team som er specialiseret inden for det. Vi tolker det som at alle disse teams samarbejder med hinanden og at medarbejderne er internt integreret i organisationen og at fordelingen i denne kommune bidrager til at medarbejderne er i stand til at udføre deres arbejde og dermed også tilpasse sig deres eksterne omgivelser som bl.a. kan være det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset (Schein, 1994:72-73).

Ekstern tilpasning i familieretshuset og kommunen:

Schein fremhæver i sin teori at hvis en organisation skal overleve så er det en forudsætning at den kan tilpasse sig sine eksterne omgivelser. Det er kulturen i den enkelte organisation der bidrager til at medarbejderne får en fælles forståelse af omgivelserne og dermed lærer de, hvordan man overlever i omgivelserne (Schein, 1994:55-56). I vores speciale består familieretshusets eksterne omgivelser af landets kommuner, og de fem kommuners eksterne omgivelser er dermed familieretshuset. Når en sag i familieretshuset starter, så er det på en foranledning af en af forældrene som sender en ansøgning til familieretshuset, hvor vedkommende enten søger om samvær, barnets bopæl eller fuld forældremyndighed. Herefter bliver ansøgningen vurderet i et andet team og derefter, sendt ud til en jurist som skal sørge for at sagen bliver oplyst inden den for eksempel bliver sendt videre til familieretten. I denne proces hjælper parterne, dvs. forældrene med at komme med oplysninger til den enkelte sag og hvis der er en sag i kommunen, så hjælper kommunen med at komme med relevante oplysninger til sagens oplysning. En af informanterne fra familieretshuset fortæller i et citat at man i familieretshuset tilpasser sig sagerne, derfor er det også

individuet hvordan de tilpasser sig deres eksterne samarbejdspartnere som for eksempel kommunen:

“Altså det afhænger selvfølgelig af, fra sag til sag øh men det starter i hvert fald med den der indledende høring fra kommunen hvor de kan komme med en udtalelse om de overhovedet kender familien inden vi møder familien, øhm og som regel efter at jeg har holdt et møde med forældrene så sender jeg en høring til kommunen hvor de kan komme med deres udtalelse, omkring hvad der ligger i sagen og hvis der er behov for at jeg skal træffe en midlertidig afgørelse der er blandt andet noget der hedder kontaktbevarende samvær er der fastsat en tidsfrist for hvornår jeg skal træffe sådan en afgørelse, og der kan jeg som regel ikke nå at indhente sådan en skriftlig udtalelse så der ringer jeg rundt og får en skriftlig udtalelse fra sagsbehandleren. Øhm og ja så sender vi jo også underretninger til kommunen hvis det er vi har en bekymring for barnet eller familien ikke øhm ja vi er som regel det ved jeg ikke om det kunne være noget vi kunne blive bedre til eller jeg ved ikke om kommunen syntes det ville være rart men når vi sender en sag videre til retten så orientere vi som regel ikke kommunen, medmindre man har haft et meget specifikt altså et meget tæt samarbejde med den sagsbehandler men ellers så sender vi jo bare sagen videre også er den jo lukket hos os når den er sendt til retten.” (F2: 3 linje 13-26)

Som informanten fortæller, så sender de først information til kommunen om at de har en sag på den her familie i familieretshuset. Her spørger de så kommunen om de har kendskab til familien, og så er det ellers først når de har haft et møde med forældrene at de anmoder kommunen om en udtalelse. Informanten fortæller bl.a. også at hvis de oplever en bekymring for barnet eller familien så underretter de kommunen om den bekymring de har. Det vil sige at kommunerne skal både tilpasse sig til familieretshuset i form af at de både kan modtage en underretning om en bekymring for et barn eller en familie, og de kan blive anmodet om en udtalelse på et barn eller en familie. Vi mener ikke at kunne se at familieretshuset på samme måde skal tilpasse sig kommunen.

Organisationens vej til “sandheden” om det tværsektorielle samarbejde?

Schein fremhæver i sin teori at sandheden er det som den enkelte organisation definerer som den rigtige måde at handle og tænke på i organisationen. Schein fremhæver i sin teori at det er lederen som er med til at forme kulturen i den enkelte organisationer. Vi ønsker at belyse hvordan man i de interviewede kommuner og familieretshuset kommer frem til “sandheden” om det tværsektorielle samarbejde. Derudover ønsker vi også at undersøge om det er ledelsen i organisationerne som har fastlagt rammerne omkring det tværsektorielle samarbejde og om de opfordrer deres medarbejdere

til at tage kontakt. Eller om det er op til hver enkelt medarbejder at definere sin egen sandhed om samarbejdet. Vi mener at det vil kunne have en betydning for hvordan, hvornår og i hvilket omfang den enkelte medarbejder i de to organisationer benytter sig af det tværsektorielle samarbejde (Jacobsen & Thorsvik, 2014 :120).

Vi vil først, analysere os frem til hvordan man i de interviewede kommuners børn – og familieafdeling og familieretshuset finder frem til “ sandheden om det tværsektorielle samarbejde ” hvad organisationerne ser som den rette måde at handle, tænke og føle på. Vi vurderer at det kan have en betydning for informanternes adfærd i form af at det de kulturelle træk der i den enkelte organisation kan påvirke medarbejderen. Vi kan se fællestræk ved samtlige informanter fra kommunerne, da vi spørger ind til om de oplever et krav fra deres leder om at de skal samarbejde med familieretshuset i skilsmisssagerne. En informant svarer:

“Ikke et specifikt krav, så altså ikke et større krav end at jeg skal samarbejde med andre relevante samarbejdspartnere. ” (A1:2 linje 10-11)

Informanten fortæller at der ikke foreligger et decideret krav fra lederen om at samarbejde med familieretshuset, men at der altså er en krav om at informanten skal samarbejde med relevante samarbejdspartnere. Vi tolker dette at det i den kommune er op til den enkelte medarbejder at definere sin egen sandhed om det tværsektorielle samarbejde med kommunen. En anden informant fortæller at:

“Øhm jeg skulle have lov af min leder til at tage med til familieretshuset, de gange jeg har været med øhm i forhold til tids prioriteringer kontra andre sager, fordi det er en anden myndighed. ” (A1:2 linje 17-18)

I de to ovenstående citater er der forskellige oplevelser af om lederen bestemmer hvornår medarbejderne i kommunen skal samarbejde med familieretshuset. Det er altså forskelligt hvordan kommunerne gør i praksis. Da det er lovgivningsmæssigt at Familieretshusets ansatte skal samarbejde med landets kommuner, har vi valgt ikke at spørge informanterne i familieretshuset om dette spørgsmål, da vi ved at de, hvis de ikke følger lovgivningen, er det et lovbrud så vi antager at alle medarbejdere i familieretshuset medarbejdere følger loven og i en eller anden grad samarbejder med landets kommuner. En af informanterne fra familieretshuset bakker op om at der står i lovgivningen at de skal samarbejde:

“det er jo, der er jo defineret noget i loven om hvordan vi skal samarbejde og hvad vi må samarbejde om og sådan noget” (F1:2 linje 12-13)

Schein fremhæver i sin teori at det er lederen som skaber kulturen og at når der eksisterer en kultur så kan lederen bestemme hvordan rammerne og kriterierne for ledelse i den enkelte organisation (Schein, 1994:23). Da vi bl.a. gerne vil vide om lederen i familieretshuset er med til at definere “sandheden” om det tværsektorielle samarbejde med kommunen for at undersøge om det er en faktor der er med til at udfordre det tværsektorielle samarbejde, spørger vi informanterne i familieretshuset om deres leder har opfordret dem til at tage kontakte til en kommune i en konkret sag svarer en af informanterne:

“Nej det syntes jeg egentlig ikke, altså jeg. Min oplevelse er egentlig at jeg, vi kører meget vores egen forløb, vores egne sager, vi kører med vores ja egne sagsforløb øhm at det ikke er fordi vores leder er så meget inde over de sager vi har, vi kommer kun til lederen hvis der er nogle konkrete problematikker i sagen eller hvis vi skal have et overvåget samvær som kræver en ledelses beslutning eller der skal en børnesagkyndig undersøgelse eller erklæring men ellers så kører man meget sit eget”. (F2:14 linje 11-16)

Med udgangspunkt i informantens udsagn så tilrettelægger de altså medarbejderne selv sit eget arbejde og lederen er derfor ikke inde over i forbindelse med det tværsektorielle samarbejde med kommunerne. Men informanten fortæller dog om andre situationer hvor lederen skal være med inde over. Vi tolker informantens fortællinger som at der i familieretshuset er en kultur om, at det er op til hver enkelt medarbejder at definere sandheden om det tværsektorielle samarbejde med kommunerne.

Vi ved fra det nye skilsmisssystem der trådte i kraft tilbage i 2019, at man har haft stort fokus på at styrke det tværsektorielle samarbejde mellem kommunerne og familieretshuset og der er i den forbindelse beskrevet at det kunne foregå med fysiske møder (www.regeringen.dk). Vi ønsker derfor at undersøge om informanterne i både kommunerne og familieretshuset, har deltaget i fysiske møder med hinanden i løbet af deres samarbejde. Da vi spørger informanterne i kommunerne om de har deltaget i fysiske møder med familieretshuset, svarer de fleste nej og at de ikke er blevet inviteret til det. Men tre informanter fra to forskellige kommuner har oplevet at deltaget i fysiske møder med familieretshuset, en af informanterne fortæller:

``Det er blandet altså. Der er både nogle fysiske møder. Det er især sådan nogle samarbejds møder, hvor man hvor de indkalder mor og far i en sag til 2 forskellige samtaler. Der bliver jeg for det meste inviteret, hvis familien ønsker det. Det kan også godt være de ikke gør det, så tager jeg ikke med. Jeg bliver ofte spurgt, om jeg synes, det er relevant at tage med alt efter hvilken sag det er, og der takker jeg oftest ja. Jeg er i hvert fald ikke takket nej, fordi jeg tænker, det er altid meget godt, at de også har en støttende person, fordi det er jo ikke fordi at familieretshuset i hvert fald på de sager jeg har haft, har nået at rigtig opbygge en relation til de her de her forældre, så have et eller andet der måske er rimeligt velkendt med dem, kunne være en god ting. Så er der telefonopkald, hvor de ringer spørger, og så er der meget skriftligt altså modtager underretningerne skriftligt, modtager afgørelsen skriftligt og så videre, ikke? Så der er der er lidt af det hele, men det kommer lidt an på hvad anledningen er? `` (D: 6 linje 3-12)

På baggrund af informantens udtalelser mener vi at kunne se at informanten prioriterer at deltage i møder med familieretshuset hvor forældrene også deltager og at han syntes det er godt at forældrene har en støttende person med til mødet. Vi tolker informantens svar som at det han kan være med som en støttende person, for forældrene fordi at han jo kender dem mere og har haft mere at gøre med dem end familieretshuset. Endvidere så tolker vi det som et godt tegn at begge forældre, giver informanten lov til at deltage i møderne mellem dem og familieretshuset, at det er et signal om, at de føler informanten kan støtte dem eller at de er trygge ved at han er der. Som vi allerede har nævnt, så var der to andre informanter som også har oplevet at være med til fysiske møder med familieretshuset. Det er informanterne A og A1. Fælles for dem begge er at de primært har ageret bisiddere for forældrene og været der for at lytte, men en af dem fortæller følgende:

``Øhm jamen som udgangspunkt har det fungeret, altså fordi der har været et flow og under møderne der har jeg både været med som lytter men faktisk har de også bragt mig i spil. Og det er jo ikke altid, i princippet er jeg jo bare bisidder for forældrene men det at de spørg mig direkte ind til nogen ting så jeg syntes det er svært at komme med direkte dårlige eksempler altså det jeg kan anfægte det er at det med mit barneperspektiv det var ikke det de var optaget mest af så det kunne godt men det er ikke et dårligt samarbejde det er bare forskellig prioritet `` (A1: 3 linje 10-15)

Med udgangspunkt i informantens udsagn så tolker vi det som at han syntes det er positivt at deltage på de her møder fordi de i udgangspunktet fungere og at der har været et godt flow på selve mødet, han fortæller endvidere at han oplever at han på disse møder også bliver bragt i spil og vi tolker dette som at det giver ham en mulighed for at få hans perspektiver frem. Men at han oplever

at de i familieretshuset ikke er optaget af det børneperspektiv som informanten kommer med. Han giver også udtryk for at det at der ikke lægges stor vægt på hans perspektiv betyder ikke nødvendigvis at samarbejdet opleves dårligt, men nok mere om at familieretshuset har en anden prioritering end han har. Da vi spørger i familieretshuset om de har deltaget i fysiske møder med kommunerne, fortæller de begge to at det har de, den ene informant:

``Øh det er ikke særlig tit de deltager, jeg har faktisk ik øh jo jeg tror måske lige i starten da jeg blev ansat der har jeg måske haft et enkelt møde hvor kommunen har deltaget men eller har det faktisk været forskelligt lidt at kommunen har deltaget i møderne øhm og det er faktisk en opmærksomhed vi har fordi vi godt vil ha inddraget kommunerne øh men man kan jo sige de har jo også travlt og deres eget forløb ikke også men vi oplever i hvertfald at det giver god mening når de deltager på møderne.`` (F2: 2 linje 8-13)

Med udgangspunkt i informantens fortællinger så har hun kun en enkelt gang haft et møde hvor en kommune har deltaget og at det er forskelligt om hvorvidt de har deltaget eller ej, endvidere fortæller hun at både hun og hendes kollegaer i familieretshuset syntes at det giver god mening at kommunerne deltager på de her møder og at der i familieretshuset har fokus på at inddrage kommunerne, men at der opleves at kommunerne har travlt. Vi tolker informantens fortælling som at man i familieretshuset egentlig gerne vil have at kommunerne deltager noget mere på de her møder.

Vi kan se at informanterne i kommunerne generelt har den samme oplevelse af at der ikke er noget specifikt krav fra deres leder, om at de skal samarbejde med familieretshuset. Vi oplevede at der i fire ud af fem kommuner var et fællestræk om at der ikke forelå et krav fra lederen om at informanterne omkring det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset. I den sidste kommune var der ikke heller ikke et decideret krav om at medarbejderne skulle samarbejde med familieretshuset, men der var dog et krav om at medarbejderne i kommunen skulle samarbejde med relevante samarbejdspartnere. Skueværdier, fremhæver Schein som synlige værdier såsom strategier og mål. Der kan her være tale om en videreformidling, af de normer og værdier som man ønsker at gøre tydeligere i organisation. De specifikke værdier, vil være til stede, når de bliver anset som succesfulde (Schein, 1994:24, 26-27). I A kommune hvor der var et krav om at samarbejde med relevante samarbejdspartnere, mener vi at kunne se at lederen i A kommune i høj grad er med til at definere sandheden i den pågældende kommune om det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset dette er på baggrund af Informantens udtalelser. Vi mener derfor at kunne se at der

i A kommune er en skueværdi om at man ønsker det her tværsektorielle samarbejde med familieretshuset, det samme gør sig gældende i D kommune hvor informanten også har deltaget i fysiske møder med familieretshuset. Vi mener derfor at samarbejdet med familieretshuset er en skueværdi hos lederen i de to organisationer, derudover mener vi at kunne se at der er grundlæggende antagelse i kommune A og D om at det tværsektorielle samarbejde er det rigtige at gøre og at det skal tænkes ind i arbejdet som bl.a. at give sine medarbejdere lov til at deltage på møder. Schein fremhæver at de grundlæggende antagelser bl.a. bliver skabt ved at en løsning på et specifikt problem bliver en succes flere gang, hvilket så medfører at den specifikke løsning vil blive taget for givet og dermed bliver den så til en grundlæggende antagelse. Ydermere fremhæver Schein at de grundlæggende antagelser er kernen i kulturen og at det er det der styrer organisationens ansattes adfærd og medvirker i øvrigt til at definere hvad der er rigtigt og forkert (Schein, 1994:28-31). Vi mener at kunne se at der er en grundlæggende antagelse hos lederen i kommune A og D om at det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset er det rigtige at gøre og det lader til at informanterne i A og D kommune er bevidste om denne grundlæggende antagelse der hersker i den organisation de er ansat i. Med udgangspunkt i de øvrige informanternes udtalelser om at der ikke foreligger et krav fra deres leder om at de skal samarbejde med familieretshuset, mener vi ikke at kunne se nogen skueværdi hos ledelsen i de pågældende kommuner, derfor lader det til at det i højere grad er op til de enkelte medarbejdere at definere deres egen sandhed om det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset og at det dermed også er op til den enkelte at vurdere hvornår han eller hun ønsker at benytte sig af samarbejdet med familieretshuset. Hvornår familieretshuset skal samarbejde med kommunerne, er fastsat via lovgivningen, men vi mener alligevel at se en skueværdi hos ledelsen i familieretshuset på baggrund af de to informanternes udtalelser omkring at man inviterer rådgiverne fra den enkelte sag med til møder og at man har fokus på at inddrage kommunerne i familieretshuset. Vi mener derfor at der også i familieretshuset hersker en sandhed om at det tværsektorielle samarbejde er noget man ønsker samarbejdet med kommunerne og at det er det helt rigtige at gøre, ifølge Schein så lytter man til dem der ved bedre, kommunerne har dybere viden om den enkelte familie fordi de oftest er hos familierne i længere tid og de har derfor et bedre og mere omfattende kendskab til familierne end de har i familieretshuset, og denne viden kan medarbejderne i kommunerne bidrage med.

Organisationernes syn på menneskets handlinger samt relationer mellem mennesker:

Schein fremhæver skueværdier som normer og værdier, der skabes for at man kan sige hvad der er godt og hvad man ønsker sig i den enkelte organisation (Schein, 1994:24,26-27). Skueværdier, fremhæver Schein som synlige værdier såsom strategier og mål. Der kan her være tale om en videreformidling, af de normer og værdier som man ønsker at gøre tydeligere i organisation. De specifikke værdier, vil være til stede, når de bliver anses som succesfulde. Som vi beskriver i det ovenstående afsnit, så er der både fællestræk og forskelle på hvordan de to kommuners praksis er omkring det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset. Det betyder dog ikke at de har forskellige værdisæt, der kan spille andre faktorer ind på deres forskelle herunder faktorer som størrelsen på kommunerne, der kan være forskel på belastningsgraden eller økonomiske forhold der gør sig gældende i den enkelte kommune. Adspurgt om hvordan informanterne oplever det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset er der en fælles opfattelse af at samarbejdet er godt, men der er et par stykker som giver udtryk for at det godt kan opleves blandet en informant uddyber:

``Ja altså, jeg syntes det har været nogen gange har det sgu været lidt blandet og sådan lidt alt efter hvad det er man har skulle samarbejde omkring. Æhm men sådan overordnet syntes jeg egentlig at øh at der har været et fint samarbejde, altså i forhold til hvis vi har øh bedt dem om noget eller de har bedt os om noget, øh nogen sagsoplysninger øhm der så syntes jeg egentlig at øh det har været rigtig fint ellers så har jeg haft et lidt sådan øh nogle lidt mere særlige sager hvor der lige pludselig stod et barn ude forældre i forhold til forældremyndighed og sådan noget og der syntes jeg sgu der var det øh det blev noget rod, så øh altså der syntes jeg det blev sgu svært også fordi den her dreng stod midt i det, os fordi så skulle udbetaling Danmark også ind over så det var ja det var lidt omstændigt`` (A2 1 linje 4-12)

Informanten fortæller om sin opfattelse af det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset og at hun oplever at det er blandet og at det kommer an på hvad man har skullet samarbejde om. Hun fortæller bl.a. at i forhold udveksling af oplysninger i sagerne der har samarbejdet fungeret fint, men hun fortæller også at hun har oplevet enkelte sager med nogle særlige omstændigheder hvor samarbejdet med familieretshuset har været mere svært. En anden informant fortæller:

``Generelt altså. Der er forskellige dele, hvor man både kan sige, at der synes jeg det, at jeg oplever det på en god måde og på en mindre god måde, kan man sige, ikke... Altså der er nogle områder, hvor man oplever, at der er en god kommunikation, hvor at der efterhånden er blevet opbygget

nogle procedurer, som er så strømlinet i forhold til underretninger og netværksmøder, som bliver etableret sådan rimelige stringent hvad er det vores bedste erfaring? Det er nok ude fra børne- og ungdomspsykiatrien. Der er efterhånden blevet opbygget sådan et godt samarbejde, men det er også fordi der er blevet formået at sende nogle kræfter der ud til, ligesom at skabe nogle retningslinjer, fordi jeg samarbejdsformer, fordi det er, ellers normalt kan være meget præget af det her barrierer, derimellem at man skal bede gud og hver mand, altså primært forældre, men alle parter i forskellige sager om samtykke til egentlig sådan gå på tværs af sektorer, før man rigtig går i gang med at skaffe. Det kan i hvert fald forsinke processen rimelig meget og så ligesom der er travlt i ens egen Kommune, så kan der også være travlt ude i andre sektorer psykiatrien og familieretshuset og så videre, ikke? '' (D: 1 linje 11-22)

Informanten fortæller her at hans opfattelse af samarbejdet er på nogle områder så er det godt og på andre områder opleves, det mindre godt og uddyber med at man inden man rigtig kan foretage sig noget i sagerne. Så er det nødvendigt at indhente samtykke hos primært parterne i den enkelte sag før man kan indhente de relevante oplysninger til sagen eller sagsakter og at det godt kan forsinke processen dvs. det kan trække ud før man rigtig kommer i gang med at hjælpe den enkelte familie. En tredje informant:

'' Jamen som fagperson så opfatter jeg samarbejder med Familieretshuset som smagsløst forstået på den måde at selvfølgelig kan vi jo godt snakke sammen og arbejde sammen på en anden måde, men jeg synes at når man ringer til dem og snakker med dem, så det er jo også meget lydhør og handler også ud fra at det vi siger som socialrådgiver (.) Min diskurs i det er at de nogle gange tager tingene lidt for gode vare i stedet for. Jeg har lidt følelse og opfattelsen af at du som socialrådgiver som fagperson kan sige. ej det er også løgn. Jeg har erfaring med at jeg kan sige som fagperson det du faktisk vil eller. mener eller føler og så gå de lidt i den retning'' (C: 1 linje 14-20)

Da vi spørger uddybende om et eksempel på det som han fortæller, kan være at hvis han udtaler sig til familieretshuset om at han ikke syntes at den ene forældre skal have del i forældremyndigheden, om han oplever at de i familieretshuset eller familieretten lægger vægt på hans udtalelse når de skal træffe deres afgørelse, svarer han: ''Ja'' (C: 1 linje 25). Informanten fortæller at han har en oplevelse af at når man henvender sig til familieretshuset som fagperson, at de i familieretshuset ofte tager det for gode varer og at de træffer beslutninger sig ud fra det som de får at vide. Da vi

spørger den ene informant i familieretshuset om hvordan det tværsektorielle samarbejde opleves med kommunerne, uddyber hun:

''Jamen jeg syntes egentlig generelt det er fint øh og jeg oplever når man ringer ud og siger at man er fra familieretshuset så er der en god, en venlighed til at kunne fortælle hvad har de af viden omkring familien og omkring barnet øhm ja nu får vi jo som regel de udtalelser vi skal have og ja jeg oplever egentlig det fungerer godt både når vi arbejder tværfagligt i familieretshuset med børnesagkyndige som vi jo gør hele tiden også når vi gør det ud af huset med eksterne samarbejdspartnere.'' (F2: 2 linje 2-6)

Informanten fortæller at hendes opfattelse af det tværsektorielle samarbejde med kommunerne er fint, og at hun oplever at de i kommunerne gerne vil dele den viden de har om den enkelte familie. Hun oplever at samarbejdet fungerer godt både internt i familieretshuset men også med eksterne samarbejdspartnere herunder kommunerne. Da vi spørger informanterne i kommunerne om de synes det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset er vigtigt, giver de alle sammen udtryk for at de synes samarbejdet er vigtigt og det er relevant for sagerne at man har det her samarbejde med familieretshuset. En af informanterne fortæller:

''Hm det er rigtig vigtigt, det er sådan hele vejen rundt sådan helt generelt men det er særligt vigtigt med en organisation øh institution øh som familieretshuset fordi de mennesker der kommer ind i familieretshuset med de sager der hører med, det er jo typisk når det er problemsager at vi også bliver hevet i spil. Så hvis ikke vi fagfolk har et stærkt samarbejde så matcher vi bare forældrenes manglende samarbejde, og det går ud over barnet. Det er rigtig vigtigt'' (A1: 3 linje 17-21)

I det ovenstående citat kan man se at informanten syntes det er relevant at samarbejde med familieretshuset fordi sagerne ofte er så komplicerede at de har en sag i både kommunen og familieretshuset. Samtidig understreger han vigtigheden i at have et samarbejde med relevante fagfolk da det ellers kan få en betydning for det enkelte barn. En anden informant supplerer:

''Jamen ja, altså jeg tænker at det er jo ret vigtigt, fordi at altså altså det er jo dem der træffer afgørelser i forhold til, hvordan fordelingen skal være med hvad hedder det mellem forældrene øh og der er det jo ret vigtigt at vi kan komme med vores beskrivelse af, i forhold til det vi ser at barnet har mest brug for, jeg tænker det er jo hamrende nødvendigt at man har øh os fordi nogen af sagerne de kører jo, de trækker jo ud i ja evigheder nærmest ikke, fordi de skal igennem alle mulige

retsindstandser og øhm der syntes jeg faktisk at vi havde et sted hvor jeg arbejdede der havde to direkte numre til statsforvaltningen hvor man kunne i stedet for at vi også skulle sidde i kø i halvanden time hvor man kunne ringe og få råd og vejledning hvis det ligesom et spørgsmål omkring nogen ting og det fungerede helt vildt godt og altså virkelig øh hvor man virkelig fik en god sparring også fordi at det var de samme der sad med de der telefoner så man fik også en eller anden form for relation til dem. Øh men det var selvfølgelig også, det var også mens man også i forhold til øh hvis man da man begyndte at snakke rigtig meget om det her med adoption og sådan noget øhm hvor man også kunne få noget sparring omkring det jo øhm også helt specifikt med den sag jeg havde med den der dreng der lige pludselig stod uden forældre øhm altså det var selvom det blev noget rod så var det fin vejledning altså sådan er det jo når der er flere instanser der skal ind over, øhm og det var så søsteren der fik hvad hedder det, der fik forældremyndigheden der var heldigvis en til og tage over så vi ikke skulle ud og anbringe ham.´´ (A2: 3 linje 10-26)

I det ovenstående citat giver informanten altså et udtryk for at det i størstedelen, hvis ikke alle sager der både er i kommunen og familieretshuset er relevant at samarbejde, både fordi de i familieretshuset kan træffe nogle afgørelser som man i kommunerne ikke kan dvs. så kan de i familieretshuset sende sagen videre til familieretten som så skal forholde sig til sager omhandlende samvær, bopæl og forældremyndighed. Samtidig med at man i kommunerne har et tættere forløb med familien og dermed i samarbejdet kan bidrage med oplysninger og beskrivelser af hvad de ser der er behov for. Derudover fremhæver hun også at netop ved dette samarbejde så har man mulighed for at få sparring og vejledning i enkelte sager og at det var fint med vejledningen og sparringen og at det fungerede godt på den måde. Vi tolker informantens oplevelse som at hun også lærer noget af det her samarbejde ved den vejledning og faglige sparringpartnere kan have i samarbejdet og vi tolker det også som at det kan bidrage til at man sammen kan finde en løsning på den problemstilling man forsøger at løse. Der er flere informanter der er enige i at det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset er vigtigt og relevant, de nævner flere forskellige oplevelser, nogen oplever at de i kommunerne ligger inde med rigtig mange oplysninger på hele familien herunder også forældrenes kompetencer samt at det er vigtigt at familieretshuset får de her oplysninger om familierne og at informanten kan understøtte familien så godt som muligt i hele forløbet. En anden informant virker lidt mere tøvende og tilbageholden:

´´Til dels, til dels, altså jeg, jo jeg synes det er vigtigt. Og det gerne måtte være mere end bare at man lavede en udtalelse. Især i de sager hvor, Hvor man ved der er høj konflikt.´´ (E1: 23 linje 3-

Informanten fortæller at han synes at det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset er vigtigt og vi tolker det egentlig som om at han efterlyser at man samarbejder mere så det ikke kun handler om at de i kommunerne kommer med en udtalelse om den pågældende sag, men at samarbejdet i den grad burde udvides. Vi tolker det som om at informanten rigtig gerne vil det her samarbejde og han ønsker et tættere samarbejde med familieretshuset. Da vi spørger i familieretshuset om de synes om det tværsektorielle samarbejde med kommunerne er vigtigt, fortæller en af informanterne:

''Ja det synes jeg. Jeg har jo selv siddet i kommunerne i tidernes morgen og skulle vurdere anbringelses foranstaltninger for børn, hvor forældrene havde sager herinde og hvor man bare hørte der kørte undersøgelser og alt muligt andet, og der var intet samarbejde. Det var helt lukket dengang, altså det var helt lukket hvad der skete herinde og hvad der så skete i kommunerne ikke. Så jeg synes selvfølgelig skal vi da have det samarbejde. Selvfølgelig skal vi da hjælpe familierne mere samlet og sådan noget. Det er ikke bare mig helt, selvfølgelig'' (F1: 12 linje 12-17)

Med udgangspunkt i informantens udsagn så lægger hun stor vægt på sin erfaring både på det kommunale område, men også den erfaring hun har gjort sig qua sin nuværende stilling i familieretshuset. Hun fortæller at hun synes det tværsektorielle samarbejde med kommunerne er vigtigt, hun fortæller bl.a. at da hun selv arbejdede i en kommune der oplevede hun at samarbejdet ikke var til stede, men vi tolker hendes udsagn som at hun lægger vægt på at man samlet som professionelle skal hjælpe familierne. Vi tolker informantens svar som om at det næsten er en selvfølge at samarbejde med kommunerne og at det ikke kun er hende der syntes det men også hendes kollegaer.

Som det fremgår af de ovenstående citater, så giver alle informanterne undervejs i interviewene udtryk for at det tværsektorielle samarbejde mellem kommune og familieretshuset er vigtigt. Det mener vi er en skueværdi hos alle informanter som kommer til udtryk gennem deres handlinger i deres udførelse af deres arbejde, endvidere mener vi at kunne se at alle informanter har en grundlæggende antagelse om at det tværsektorielle samarbejde mellem kommuner og familieretshuset skal prioriteres og at det er det helt rigtige at gøre i de her § 7 sager. Schein fremhæver bl.a. at når de grundlæggende antagelser over længere tid fortsætter med at være succesfulde, så bliver de taget for givet og man reflekterer ikke længere over hvad der ligger til grund for det. Informanternes udtalelser kan derfor både være en kombination af grundlæggende antagelser og de erfaringer de gennem deres samarbejde med familieretshuset har gjort sig.

Da vi spørger informanterne i kommunerne om de oplever udfordringer i det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset, er det med formålet om at finde ud af om der nogle faktorer der påvirker samarbejdet mellem de to organisationer og eventuelt hvilke faktorer der er tale om. Det er kun tre af informanterne som oplever og nævner de udfordringer de har oplevet i det tværsektorielle samarbejde. Generelt er der en fælles oplevelse af at de forskellige perspektiver og to forskellige lovgivninger der skaber udfordringerne i samarbejdet, men en af informanterne fortæller:

``Ja øh jeg oplever at de er meget øhm hvad kan man sige at de har nogen standarder og nogen retningslinjer de kigger rigtig meget på, hvor de ikke kigger særlig meget på det individuelle barn Øh for eksempel det med standardiseret samvær, øhm når der er øh når der er øh fastsættelse af kontakt bevarende samvær, hvis man afventer en mere langsigtet afgørelse om samvær bliver fastsat så bruger de nogle standarder som er fastsat i lovgivningen øh alt efter barnets alder så hvis der er søskende så skal de på samvær på forskellige tidspunkter så det kan være du har en 12 årig der skal fra fredag til søndag også har du et 6 årigt der skal fra lørdag til søndag som ikke kan forstå hvorfor hun ikke må komme med storesøster eller sådan og når vi i de sager gør opmærksom på det er et problem, og de har paragraf til at de godt kan fravige det øh så siger de at de hører os også træffer de en afgørelse bagefter på trods af at forældrene også har klaget øh hvor de ikke lægger vægt på at for eksempel lillesøster der spørger om hun må komme med storesøster øhm så de tager ikke højde for om der for eksempel er søskende øh og ja de ser ikke barnets perspektiv på samme måde som vi gør.`` (B:2-3 linje 28-30 & 1-10)

Informanten i B kommune fortæller bl.a. at hun i sit arbejde lægger vægt på barnets perspektiv og at hun oplever at de i familieretshuset primært kigger på de retningslinjer og standarder de har i at gøre med i familieretshuset. Vi tolker informantens fortælling som at hun egentlig oplever at de ikke nødvendigvis tager individuelle hensyn og at hun syntes at de standarder der er fastlagt gennem lovgivningen, får lov til at fylde alt for meget og at hun selv har et fokus på barnets perspektiv.

Anden delkonklusion:

Vi vil i denne delkonklusion fremhæve nogle af de fund vi har gjort os og besvare vores forskningsspørgsmål som lyder: Hvilken rolle kan organisationskulturen spille i forhold til det tværsektorielle samarbejde.

Vi kan på baggrund af analysen konkludere at når man skal snakke om organisationskultur, så er det vigtig at man undersøger den interne organisation og den eksterne tilpasning. Her fandt vi ud af at i både de fem kommuner og familieretshuset, er medarbejderne internt integreret i organisationen og at det medvirker til at de bliver i stand til at udføre deres arbejde og at tilpasse sig deres eksterne omgivelser. Vi har dog fundet ud af at det i højere grad er kommunerne der skal tilpasse sig familieretshuset, på den baggrund af at familierne kan anmode om en udtalelse fra kommunerne i en konkret sag, det betyder at man i kommunerne får en ekstra opgave som man skal løse. Derudover har vi fundet ud af at der er en fælles opfattelse, i de interviewede kommuner om sandheden om det tværsektorielle samarbejde samt at der er kulturelle forskelle i de enkelte organisationer. Vi er af den opfattelse at der er flere kulturelle kendetegn som gør sig gældende for organisationskulturen i de fem kommuners børn og familieafdeling generelt opleves det tværsektorielle som værende godt og at det giver god mening at have det her samarbejde. Vi har i den forlængelse også fundet ud af at, lederen i nogle af kommunerne i en grad er med til at definere "vejen til sandheden" om det tværsektorielle samarbejde i A og D kommune, det er også selvom at det ikke er blevet kommunikeret ud til organisationens medarbejdere at de skal samarbejde med familieretshuset. Men lederne i disse to kommuner har et krav om man skal samarbejde med relevante samarbejdspartnere og tilladelse til at deltage i fysiske møder i familieretshuset. I de øvrige kommuner er der stor enighed om at der ikke foreligger noget krav fra deres leder om at de skal samarbejde med familieretshuset, medarbejderne i familieretshuset tilrettelægger i højere grad deres egen arbejdsdag og deres samarbejde med kommunerne, vi er af den opfattelse af at man samarbejder med kommunerne og ønsker at de deltager på fysiske møder.

Vi kan ikke se at informanterne i de kommuner hvor der ikke er et krav fra lederen om at de skal samarbejde eller hvornår de skal samarbejde med familieretshuset på noget tidspunkt sætter spørgsmålstejn ved den "sandhed" som de arbejder under i den enkelte organisation, hvilket kan tyde på at "sandheden" er at den enkelte medarbejder har tilegnet sig denne "sandhed" og det kan derfor give indikation for at de arbejder under en kultur, hvor man ikke tolerere konflikter og uenigheder som indikeret dimensionen i scheins teori synet på konflikt. Fælles for alle informanter er at de er af den opfattelse at det tværsektorielle samarbejde mellem kommunerne og familieretshuset, er relevant og vigtigt i de sager som de arbejder med. Vores opfattelse med udgangspunkt i analysedelen er at der i alle fem kommuners børn-og familieafdelinger samt i familieretshuset er en grundlæggende antagelse om, at det tværsektorielle samarbejde fungerer godt og at begge parter er af den oplevelse af at det får noget ud af arbejdet.

Vi havde dannet os en forforståelse af, at organisationskulturen, kan være en faktor der kan give udfordringer i det tværsektorielle samarbejde mellem kommunerne og familieretshuset. Men på baggrund af vores analyse kan vi ikke se, at det er selve organisationskulturen der skaber udfordringerne i det tværsektorielle samarbejde. Vi har på baggrund af analysen fundet ud af at de udfordringer der opleves i høj grad skyldes at man arbejder ud fra forskellige perspektiver eller lovgivninger og at det medfører at man i kommunerne oplever at familieretshuset har et andet fokus eller forskellige prioriteringer. Vi kan derfor på baggrund af analysen konkludere at organisationskulturen ikke spiller en rolle i forhold til det tværsektorielle samarbejde.

Tredje delanalyse: Oplever de professionelle i familieretshuset og kommunens børn-og familieafdeling et krydspres og hvordan kan det påvirke det tværsektorielle samarbejde mellem de to instanser?

Vi vil i denne delanalyse analysere os frem til markarbejderadfærd og om markarbejderen dvs. vores informanter i både kommune og familieretshuset, oplever et krydspres og om de i den forbindelse udvikler nogle adfærdsmønstre som har det formål at gøre markarbejderen i stand til at håndtere det krydspres som de gennem deres arbejde, herunder det tværsektorielle samarbejde, kan befinde sig i (Lipsky, 2010 :81-82-83). Vores formål med delanalysen er at analysere os frem til en besvarelse af vores forskningsspørgsmål der omhandler, om de professionelle i familieretshuset og kommunens børn-og familieafdeling et krydspres og hvordan kan det påvirke det tværsektorielle samarbejde mellem de to instanser?

Markarbejderadfærd:

I anden delanalyse viste det at i nogle kommuner og i familieretshuset, var op til den enkelte medarbejder at definere sandheden om det tværsektorielle samarbejde. Og at i andre kommuner var det dels medarbejderne men til dels også lederen som var med til at definere sandheden om det tværsektorielle samarbejde. Det at det er op til den enkelte medarbejder at definere sandheden og at der ikke er et specifikt krav fra ledelsen om samarbejdet, mener vi kan have betydning for den enkelte medarbejder, når vi anvender Lipskys teori, kan der på baggrund af det ovenstående være chance for at medarbejderne udøver et stort skøn, hvilket vi har en formodning om vil kunne medvirke til en større variation i praksis om hvornår man gør brug af det tværsektorielle samarbejde. Da vi spørger den ene informant om hun har oplevet at samarbejdet er blevet set bort fra i familieretshuset, fortæller hun:

“Altså det kommer meget an på den person man møder, men ja jeg har oplevet at samarbejdet med nedprioriteret meget sådan at det næsten ikke var til stede. Jeg ved så ikke om det var fordi de bare ikke kunne gøre noget i sagen i familieretshuset eller hvad der gjorde det blev nedprioriteret men jeg må da sige at jeg blev presset, fordi lovgivningen siger jo vi skal samarbejde, min leder havde en forventning om at jeg fik løst sagen og forældrene lavede nærmest tovtrækning med barnet så jeg havde virkelig brug for familieretshuset ekspertise fordi jeg kom ingen vegne. “ (A2:7 linje 1-6).

Vi tolker informantens udsagn som en bekræftelse på vores antagelse om at det kan medføre til en større variation i praksis. Og vi mener at kunne se at der kan være en kultur i familieretshuset, at det er op til den enkelte medarbejder at vurderer omfanget og relevansen af det tværsektorielle samarbejde med kommunerne. Informanten fortæller at hun i den pågældende situation blev presset fordi at hun blev mødt af krav fra lovgivningen som siger de skal samarbejde med familieretshuset og at hendes leder også havde forventning til hende om at hun fik løst sagen. Endvidere fortæller hun at hun så ikke ved om det var fordi man fra familieretshuset side ikke kunne gøre noget i sagen. Vi tolker det som at familieretshuset måske ikke havde nogle muligheder for hjælp jf. de lovgivningsmæssige rammer som de arbejder under.

Krydspres:

Som vi allerede har beskrevet i redegørelsen af vores teori, så er markarbejderen, i vores speciale er det informanterne, som er det sidste led i implementeringskæden og gennem deres arbejde forvalter de den lovgivning der er inden for deres område og de er dem som fører den ud i praksis (Lipsky, 2010:3-4). På den baggrund mener Lipsky, at det er markarbejderen, der skal implementere lovgivning og politiske beslutninger i mødet med borgeren. Krydspreset opstår fordi markarbejderen bliver mødt af forskellige krav og forventninger, når markarbejderen er i dette pres, udviser vedkommende nogle adfærdsmønstre, hvis formål er at gøre dem i stand til at mestre presset (Lipsky, 2010, 81,82,83).

I vores speciale træffer informanterne i kommunerne bl.a. afgørelse om hvilke foranstaltninger, som skal iværksættes hos den enkelte familie for enten at støtte hele familien eller det enkelte barn. Familieretshuset belyser de sager som kommer hos dem, inden de f.eks. lukker sagen helt eller træffer midlertidige afgørelser. I de sager hvor de belyser sagerne med oplysninger, der sender de ofte sagen videre til familieretten, der så skal træffe afgørelser om barnets bopæl, omfanget af samvær eller forældremyndighed. De afgørelser som træffes i familieretshuset eller familieretten kan have en afgørende betydning, for hvilke foranstaltninger som kommunen efterfølgende

iværksætter for at støtte barnet eller familien. Vi vil i dette afsnit fokusere på hvilke faktorer der kan medføre et krydspres hos informanterne og om de gennem deres fortællinger udviser nogle afværgemekanismer.

En af informanterne giver udtryk for at han oplever, at nogle forældre kan være meget dominerende. Idet at de selv kommer med løsninger og anbefalinger, i forbindelse med løsninger til de problemstillinger der er i den enkelte familie, og at de har en forventning om at informanten sagtens kan efterleve de forventninger og løsninger som de kommer med. Endvidere oplever informanten også at han bliver mødt af forventninger fra hans kollega, lederen og hans egne forventninger, han fortæller:

“Ja der er nogle forældre der forventer, at I kan der bare gøre sådan her og så er alt løst ikke. Og der er også forventninger selvfølgelig fra kollegaer og lederes side du er i konstant krydspres i forhold til dit arbejde og så er du i konflikt med dig selv hele tiden” (C:16 linje 2-4).

Vi tolker informantens oplevelse som at han befinder sig i et krydspres, på baggrund af at han bliver mødt af forventninger for borgeren, hans kollega og lederen samt hans egne forventninger.

Krydspreset i dette tilfælde kan udtrykkes ved at der er forskellige krav, som han skal forholde sig til inklusive krav til ham selv. Endvidere fortæller han også at han er i konflikt med sig selv. Da vi spurgte informanten hvad han mener med konflikt med sig selv, udtrykker han at han stiller spørgsmålstejn ved egne kompetencer:

“ Har man gjort det rigtige, har man gjort nok, føler man anden vej, fik jeg sagt de rigtige, fik jeg spurgt nok. Du er i konstant diskussion med dig selv, har du gjort det her godt nok. Det jeg i hvert fald, det ved jeg der er rigtig mange af mine kollegaer også, jeg er ikke så god til, at lægge det fra mig det er jeg ikke” (C: 16 linje 8-11).

Vi mener at citatet kan opfattes, som en del af krydspreset, idet informanten fortæller at han hele tiden forsøger at reflektere over om han nu har gjort det godt nok. Vi tolker de to ovenstående citater som at informanten kan føle et pres i forhold til hans kollegaer og lederen, det kan eksempelvis være et krav om at han skal levere et stykke arbejde med en høj faglighed. Som han også nævner i det første citat, så bliver han mødt af forventninger fra forældrene om hvad han skal gøre, for at løse problemstillingen i sagen. Dette mener vi kan medvirke til at informanten begynder at stille spørgsmålstejn om sin egen faglighed, som kan føre til at han kan have en oplevelse af om

han nu gør det rigtige eller sætte spørgsmålstejn ved om han har spurgt nok ind ift. at få oplysninger i sagen.

En anden informant giver også udtryk for at han altid oplever et pres fra ham selv, forældrene samtidig med at han oplever et pres oppe fra, om at skulle overholde de juridiske regler, han fortæller:

”Ja, altså jeg oplever i hvert fald altid et pres fra egen side og så fra familiens side til at jeg vil hjælpe så meget som muligt også lidt uagtet af hvad deres altså uagtet, at man måske kunne tale om hvad deres behov reelt er, at det godt kunne være. De kunne måske godt klare sig på mindre og samtidig med der er presset op fra, at man jo også skal huske de juridiske regler, og det skal være udmøntet, og man skal tage i betragtning med vejledninger, og det skal være dække det altså så minimalt som muligt ” (D kommune s. 14 linje 23-35).

Informantens udtalelser kan illustrere at han også befinder sig i et krydspres fordi han fra sin egen side gerne vil hjælpe familien, men at det ikke er muligt for ham på grund af juridiske rammer og ledelsens forventninger til ham. Denne type krydspres kan tolkes som at informanten befinder sig i en ressourceklemme, fordi der qua lovgivningen ikke er ressourcer til at hjælpe familien grundet manglende lovhjælp. En tredje informant fortæller om nogle oplevelser med sit arbejde, som vi mener kan have en betydning for oplevelsen af krydspreset, informanten fortæller:

”Altså de skal jo ja øh øhm ja helt sikkert, det formålet med skal opgaverne er jo at sørge for at borgerne kan møde os, fange os og blive hørt, øhm så det har en betydning men det kan også være en betydning som skaber frustrationer fordi at så har de fået en ramme som ikke altid kan overholdes, også på grund af sags pres for eksempel så det skaber, så det kan både være godt og dårlig effekt for borgeren (A: 5- 6 linje 27-28 , 1-3).

På baggrund af informantens oplevelser tolker vi det som at informanten giver udtryk for, at han føler det kan være svært at leve op til de forventninger som han oplever borgerne, har til ham. Dette er på baggrund af at han har nogle rammer som han skal arbejde inden for, hvilket kan resultere i at han oplever et krydspres fordi han er i klemme mellem de forventningerne, borgerne, har til ham men også organisationen da han skal arbejde inden for deres fastsatte rammer. Der var ingen af informanterne fra familieretshuset som oplevede et krydspres, derfor nævnes det ikke i analysen.

Afværgemekanismer:

Vi vil i dette afsnit analysere, om markarbejderne dvs. informanterne i henholdsvis kommune og familieretshuset gør brug af afværgemekanismer og i så fald hvilke afværgemekanismer som de gør brug udviser. Vi er dog opmærksomme på at det ikke var alle informanterne som gav udtryk for at de oplever et krydspres i deres arbejde, vi vil dog argumentere for at nogle af informanterne alligevel kan opleve et krydspres. Vi har i afsnittet her fokus på to af afværgemekanismerne.

Automatisering af service og aktivitet:

Lipsky beskriver at markarbejderen her anvender standardiseringer og kategoriseringer samt at "gør som man plejer" (Winter & Nielsen, 2008:120). Da vi spørger informanterne om de har nogle rutiner gennem deres udførelse af arbejdsopgaver, giver en af informanterne udtryk for at han benytter sig af rutiner i forhold til det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset. Han fortæller:

"Altså får jeg samtykke til det og evt. så vil jeg typisk skrive en mail eller ring op alt efter hvor akut det er. Jeg har det bedst med at skrive fordi når jeg skriver, så har jeg alt på dokumentation og det dermed, at jeg sidder, noterer hurtigt det vi snakker (C:9 linje 9-13).

Dette forstår og tolker vi som en afværgemekanisme gennem automatisering af service/aktivitet via rutinisering af selve sagsbehandlingen/opgaveløsningen ved at gøre de ting, som de plejer at gøre såsom følge retningslinjer og procedurer uden at stille spørgsmålstejn ved, om der findes andre løsninger udover dem, de plejer at iværksætte. Det kan bl.a. ses ved at Robert allerførst indhenter samtykke fra forældrene før han overhovedet kan tage kontakt med Familieretshuset vedr. en familie eller en sag og dette foregår altid via mail fordi han har det nemt med at skrive og så skal han notere bagefter i systemet. Hans udsagn kan vise en af de procedure- eller rutiner i forhold til hvordan det tværsektorielle samarbejde foregår og hans pligt til at notere efter han har talt med en af samarbejdspartnere om. En anden af vores informanter giver også udtryk for at han har nogle faste procedurer i forhold til hans arbejde. Her uddyber hans svar

"så skal jeg jo lave helt den normale procedure selv lige læse den igennem og læse gennem hvem vi skal kontakte, er det en sag hvor at jeg skal tale med både mor og far altså er der en eller begge forældre skal være opmærksomme på om de skilt, fordi så må jeg jo ikke give et oplysning omkring hvad de hver især sagt til hinanden og hvad jeg har talt med dem hver, især om fordi der netop er noget tavshedspligt i forhold til de ikke har fælles forældremyndighed, at de ikke er samlevende og

er gift og den slags. Så skal jeg tale med barnet. Og så skal jeg prøve på eller anden måde drøfte hvad skal der ske med den her familie for at vi kan prøve at løse de problemer, der bliver talt om og nogle gange kan det jo også bare være den bliver lukket. Altså underretning bliver lukket uden at man rigtig iværksætter noget. Så kan det være der er en der en faglig undersøgelse, som peger på et eller andet, eller den peger på der er faktisk ikke rigtig mere at problemet måske er gået i sig selv. Og så må vi lige prøve at se, hvad der sker dér, men det er ligesom den måde de started på” (D: 5 linje 25-36).

Vi tolker informantens fortælling som automatisering af service og aktivitet gennem en rutinisering af sagsbehandlingen og opgaveløsningen, idet at han kan handle ud fra de arbejdsgange der er udarbejdet i afdelingen som han er ansat i eller rammer der fastsat via lovgivningen.

Familieretshuset:

Som vi beskriver i indledningen, så er vi blevet bekendt med at sagerne i familieretshuset bliver inddelt i grønne, gule og røde sager (www.regeringen.dk). Da vi spørger informanterne i familieretshuset indtil fordelingen af sagerne, fortæller en af informanterne at sagerne bliver vurderet om det er en §6 eller 7. Hun er ikke bekendt med at sagerne bliver inddelt i farver hun fortæller:

“vi har ikke ved os grøn, gul, rød sag, sådan et kategorisk system bruger vi ikke, vi vurderer dem ud fra om det skal være paragraf 6 der hvor der ikke er nogen risikofaktorer for at køre ind i et familiemæglingsspor også et paragraf 7 spor som er dem med familieretlig udgangspunkt hvor der er de her risikofaktorer som skal belyses og hvor afgørelsen som regel kommer i familieretten man kan sige det er ligesom de opdeling af sager vi kører øhm så ja vi kører ikke andet kategoriseringssystem” (F2:6-7 linje 27-29, 1-3).

Med udgangspunkt i citatet så tolker vi det som afværgemekanismen automatisering af service og aktivitet på baggrund af den måde som sagerne bliver vurderet på, det kan vise en form for kategorisering, fordi man her bl.a. vurderer ud fra risikofaktorer og sat i kasser. Dette oplever den anden informant problematisk, idet hendes vurderinger af sager kan være anderledes, end den vurdering som visitationen foretager. Hun fortæller:

“både og, som regel syntes jeg det kører, altså der er selvfølgelig sager hvor man oplever hvorfor i al verden skulle det her være en paragraf 7 møde at det er så altså der er ikke rigtig nogen risikofaktorer at læse ud af sagen her (F:2 linje 9-11).

Med udgangspunkt i Lipsky så nævner han at man "gør som man plejer" og følger de procedurer og retningslinjer der foreligger uden at vurdere om det egentlig er den bedste både at løse arbejdsopgaven på (Winter & Nielsen, 2008:120). Dette kan vi se i den ene informants udtalelse hvor hun bl.a. fortæller om hendes egen rolle som jurist, hun siger:

"det tænker jeg i hvert fald at det kan jeg se at vi har en vigtig rolle i som jurister så man kan sige det sådan reglerne er på området og det er sådan du skal gøre for at følge dem, og ja, jeg syntes egentlig det er det vigtige at samarbejdet foregår med forældrene selvfølgelig er der også godt med samarbejde udadtil" (F2:2 linje 37-40).

Vi vil ud fra informantens fortælling argumentere for at det kan være afværgemekanismen gennem automatisering af service og aktivitet, idet at hun giver udtryk for at hun følger op på hvilke eller hvilken retningslinje der er på området. Dette mener vi også at kunne se hos den anden informant hun fortæller bl.a. at der i familieretshuset er en fast arbejdsgangsbeskrivelse som beskriver hvordan medarbejderne i familieretshuset skal arbejde, hun uddyber sit svar:

"Og så kan man sige, der er både end der er både det, der hedder arbejdsgangsbeskrivelse, som netop er hvad gør du helt fra du modtager det til du afslutter. Det sådan mere i arbejdsgange, og så er der en metodebeskrivelse, som selvfølgelig er mere henne i man skal forsøges at få sådan et mentaliserende rum, når forældrene kommer. Og du ved over i nogle altså metoder på den måde ikke bare begge dele. Ja. (F1:8).

Vi tolker hendes svar som en form for procedure til hvordan man i familieretshuset skal agere i bestemte situationer og hvordan arbejdet skal udføres fra start til slut. Hvilket ses som et af trækkene fra afværgemekanismen automatisering af service og aktivitet.

Rationering af service og aktivitet:

Der er fire ud af syv informanter fra kommunerne der giver udtryk for at de prioriterer sager i deres arbejde, en af informanterne giver udtryk for at der altid er nogle sager som kræver en handling her og nu og at disse sager derfor prioriterer sig selv. Derudover så fortæller han også at tidsfrister har en betydning for hans arbejde:

"Tidsfrister har en betydning i den forstand at de er skabt for at styrke borgerens retssikkerhed og barnets retssikkerhed, så kan man argumentere for det og diskutere for at alle tidsfrister ikke overholdes på grund af at sager prioriterer sig selv og at man nogle gange sidder med en aktindsigt

selvom man hellere ville noget andet som var vigtigere fordi den prioriterer sig selv rent juridisk over noget andet (A1: 5 linje 3-10).

Med udgangspunkt i citatet så fortæller informanten at han oplever at nogle sager prioriterer sig selv ud fra den gældende lovgivning på området, dette sker på trods af at han selv vil prioritere andre sager højere. Men fordi han er bundet af de juridiske rammer der er på området, så er han nødt til at bruge tid på de sager, hvor det er juraen der afgør om det er vigtigst. Her nævner informanten selv aktindsigt og hvis nu en forælder søger aktindsigt så er der som regel en tidsfrist på hvornår forælderen skal modtage sagens akter. På den baggrund vil vi argumentere for at informantens oplevelser kan forstås ud fra en afværgemekanisme, der resulterer i rationering af service/aktivitet gennem worker bias, idet informanten foretager prioritering af sager, som han selv kan vurdere at der kræver handling her og nu og prioriterer de sager, der kan være vigtigere end andre bl.a. juridiske sager såsom aktindsigt. Vi tolker også at dette er en efficiency creaming hvor man prioriterer sager der bidrager til opfyldelse af politiske mål. Vi tolker det som det at overholde tidsfrister er et politisk mål. En informant fra en anden kommune fortæller: ”Jamen altså jeg laver selv en dagsorden eller en uges ordning eller en ugekalender eller noget i forhold til hvad er det for noget jeg skal have fat i her og noget af det det styres jo ud fra et tidsfrister og andet styres ud fra hvad hedder det, hvor vi er henne i forløbet. Altså det prioriterer jeg selv. Da vi i forlængelse at det ovenstående spørger vi ham om han oplever at nogle sager er vigtigere end andre svarer han:

”Altså sager hvor det handler om overgreb. Det er absolut topprioritet. De sager hvor der er en foranstaltning i gang som kører, men som skal have en opfølgning, de bliver nedprioriteret fordi medmindre der er et eller andet der rører på sig de ringer eller de skriver eller siger noget der er galt det fungerer ikke jamen så er der ingen grund til, at pille ved det en hel masse, så skal de have ro til, at køre og bundfælde sig, så er det de her tungere sager hvor barnet ikke er i sikkerhed længere og det er trivsel og travlhed der er i fare (C:18 linje 28-32).

I forlængelse af afværgemekanismen rationering af aktivitet og service, nævner Lipsky worker bias hvor markarbejderen udvælger sager, på baggrund af deres egen vurderinger og personlige holdninger (Lipsky, 2010:110-111). I informant C's citat giver han udtryk for, prioriteringen af sager sker på baggrund af tidsfrister der skal overholdes og sager hvor barnet ikke er i sikkerhed. Det er et eksempel på en tung sag, vi tolker informantens oplevelser som at han prioriterer de komplekse sager først, på baggrund af at han kan have en vurdering af at der er en sag hvor der er mere behov for hjælp. Det kan man for eksempel se i det ovenstående citat hvor han prioritere en

sag hvor barnet ikke er i sikkerhed, fordi det er en sag som er verserende end eksempelvis en opfølgning. Vi tolker derfor at informanten vælger at nedprioritere en opfølgning og dermed bruge mindre tid på sagerne med opfølgning, fordi at en mere kompleks sag kræver hans opmærksomhed, hvor der er behov for at han følger sagen mere tæt. Derudover er der en anden informant som giver udtryk for, at prioriteringen af sager sker på baggrund af, tidsfrister og vurderinger omkring familiens situation. Her uddyber han sit svar:

”De sager, hvor at jeg vurderer, at familien er hårdt presset og dernæst de sager, hvor at jeg kan se, at det er tidsfristen, altså nærmer sig endnu mere. Men jeg har heldigvis ikke været så meget i problemer med det at sådan være i tvivl om det og desto mindre er det bare lavet noget overarbejde og, så tænkte jeg, så må jeg kompensere for det på et andet tidspunkt, når jeg ikke har så meget at lave igen, og så det er der heldigvis ikke så meget i ferier og sådan noget altså i sommerferie og efterårsferie, fordi at der holder familien er jo fri, så er der mange af dem, der ikke ringer fordi der ude og lave alt muligt andet end tænke på familieafdeling, ikke? (D: 12-13 linje 40-44 & 1-12).

Vi tolker informantens fortælling ud fra rationering af service og aktivitet gennem worker bias, fordi han først og fremmest laver en vurdering af familiens situation og hvis han vurderer at familien er meget presset så prioriterer han at hjælpe familien først. Vi tolker også citatet som at informanten også prioriterer at overholde de fastlagte tidsfrister der er for sagsbehandlingen idet de kommer i anden række. Det kan være i overensstemmelse med et mål D kommune har, vi ser det som efficiency creaming som handler om at informanten prioriterer sager, hvor de kan bidrage til en større opfyldelse af mål (Winter & Nielsen, 2008:118-119). Dette kan bl.a. også ses i udtalelser fra en anden informant som fortæller:

”Jamen i forhold til det med Familieretshuset, vil jeg sige, så bliver det faktisk altid overholdt. Det er også fordi at der er noget, som ledelsen er meget obs. på, at ligegyldigt om der er sygdom eller ferie, jamen så bliver det simpelthen lavet til den frist der er fordi det bliver simpelthen prioriteret, når vi bliver bedt om en anmodning og det er ikke kun fra Familieretshuset det er også ankestyrelsen eller hvis der er nogle andre myndigheder hmm der kunne have behov for det. Så kommer det afsted efter min erfaring i hvert fald. Jeg tror det meget sjældent at sådan udtalelser ikke kommer afsted til lige præcis den dag hvor det ligesom sker (E1:7 linje 41-49).

Med udgangspunkt i citatet så udviser informanten afværgemekanismen rationering af service og aktivitet gennem efficiency creaming, dette tolker vi på baggrund af at ledelsen er meget opmærksomme på, at tidsfristen på anmodning om udtalelser fra familieretshuset bliver overholdt.

Vi mener at dette kan have en betydning enten i form af at gøre sagsprocessen hurtigere i familieretshuset ved at de hurtigt modtager den udtalelse som de har anmodet om eller for at sørge for at kommunens mål om at overholde tidsfrister bliver overholdt. Når informanten prioriterer at overholde tidsfristen fra familieretshuset, kan det være fordi han også vurderer at det er vigtigt at familieretshuset får deres udtalelse for hurtigere at kunne komme i gang med sagsbehandlingen af den enkelte sag som også er en af kendetegnene i worker bias. Hans kollega fra samme kommune giver udtryk for at en manglende udtalelse fra kommunen, kan påvirke sagsprocessen i familieretshuset han fortæller:

”Altså jeg kunne forestille mig lidt processen i forhold til Familieretshuset det vil jo blive forlænget i forhold til forældrenes sag måske ik. Altså de venter jo på at få en status fra os af, så på den måde, så vil Familieretshuset være forsinket i forhold til at behandle den familiesag der er ik. (E2: 19 linje 29-37).

På baggrund af citatet tolker vi det som at det kan være en fordel, for familieretshuset at de modtager udtalelserne til tiden fordi det eller vil kunne forsinke deres arbejde hvis de ikke får udtalelsen inden for tidsfristen. Vi tolker også informantens udsagn som at E kommune betragter deres oplysninger værende vigtige for den enkelte sag i familieretshuset. Dette kan også have en positiv betydning for et samarbejde mellem kommunen og familieretshuset.

Familieretshuset:

Da vi spørger informanterne i familieretshuset om de oplever sager der prioriterer sig selv eller om de prioriterer sagerne, er det kun den ene som svarer og hun giver udtryk for at en prioritering af hendes sager sker på baggrund af bekymringsgraden for det enkelte barn, hvor der for eksempel er behov for at træffe en midlertidig afgørelse, i en sag som kræver handling her og nu, Informanten svarer:

”Det tænker jeg godt man kan, ja det har jeg også haft gjort, at der skal træffes de her midlertidige afgørelser nu, fordi at det er, at der er en bekymring for at det her barn bliver bortført til udlandet eller at der er en bekymring for at faren går i døden med børnene eller at mor går i døden med børnene. Men altså når der er de her meget akutte ting, så har de første valg, så bliver de prioriteret ja. (F2: 13 linje 1-5).

Med udgangspunkt i citatet vil vi argumentere for at informanten udviser afværgemekanismen rationering af service og aktivitet gennem worker bias på baggrund af, at hun vurderer at sager hvor

der er en stor bekymringsgrad for barnet, bliver prioriteret højere end andre sager. Denne vurdering kan stemme overens med Familieretshuset overordnede mål, endvidere kan vi også se at hun udviser afværgemekanismen gennem efficiency creaming for at opfylde målet om at træffe en midlertidig afgørelse. I forlængelse af informantens udsagn så supplerer hun ved at fortælle

”altså man kan sige, det sætter jo lidt andet af sagsbehandlingen på standby, eller noget lidt andre, nogle andre sager bliver lagt til side, fordi så skal man fokusere på nogle af de her afgørelser, også kan man sige det går i hvert fald ud over nogle andre familier eller det andet forløb man måske er i gang med men jeg syntes i hver fald ikke at det gør ja at man ikke kan gøre sit arbejde” (F2:12 linje 23-26).

Med udgangspunkt i informantens fortælling giver hun udtryk for at prioriteringen af en sag kan have konsekvenser for andre familier, og på den baggrund vil vi også argumentere for at en sådan prioritering kan have betydning for andre sager, der står på standby. Idet informanten er nødt til at fokusere på sager der kræver en afgørelse her og nu, det kan også have den betydning at andre sager skal vente til informanten er færdig med den sag hun vælger at fokusere på. Dette kan medføre at ventetiden på de andre sager bliver forlænget, vi havde en forforståelse af at den lange ventetid på indkaldelser til møder i familieretshuset kan skyldes manglende oplysninger fra sagens parter og kommunen. Vi kan ud fra informantens fortælling se at denne forforståelse ikke gør sig gældende idet at hun påpeger at prioritering af sagerne sker på baggrund af bekymringsgraden som kan være medvirkende faktor til at der har været en lang ventetid i sager om samvær, bopæl og forældremyndighed.

Tredje delanalyse:

Vi kan på baggrund af analysedel tre konkludere at tre af informanterne fra kommunerne oplever et krydspres qua deres arbejde, vi kan se flere fællestræk for de tre informanter, er at de alle oplever et pres fra flere sider. Nogle af informanterne oplever et pres grundet forældrenes forventninger, hans egne forventninger men også forventninger om at han har en høj faglighed, en anden informant oplever et krydspres fra hans egen side, ledelsens forventninger til ham og juridiske rammer. Den tredje informant oplever krydspreset fordi han bliver mødt af krav eller forventninger fra organisationens side men også forventninger fra borgerne, og informanten oplever at det kan være svært at leve op til de forventninger som borgeren har til ham derudover har han også nogle fastsatte rammer som han skal arbejde inden for. Vi har i analysen argumenteret for at nogle af vores andre informanter fra kommunen og familieretshuset alligevel kan opleve krydspres, selvom

de ikke har sagt det direkte til os under interviewet, fordi de udviser nogle afværgemekanismer de benytter sig af i det daglige arbejde, som bl.a. prioritering af sager, der er i afværgemekanismen rationering af service og aktivitet gennem worker bias og efficiency creaming. Vi har også fundet ud af C og D kommune udviser afværgemekanismen automatisering af service og aktivitet ved at bruge nogle rutiner i deres samarbejde med familieretshuset. Vi er derudover kommet frem til at informanterne fra familieretshuset også udviser nogle rutiner ligesom kommunen, ved at følge op på retningslinjer på området og bruge arbejdsgangsbeskrivelse samt metodebeskrivelse til hvordan en medarbejder i familieretshuset skal agere i en bestemt situation og hvordan arbejdet skal udføres fra start til slut. I forlængelse af dette giver den ene informant udtryk for at hun gør brug af afværgemekanismen automatisering af service og aktivitet gennem kategorisering, idet der bliver fokuseret på risikofaktorer og at sætte forældrene i kasser uden at kigge på om der er relevante risikofaktorer i den nuværende situation eller ej. Dog er det kun én informant fra kommunen, hvor vi har fundet ud af at det kan påvirke det tværsektorielle samarbejde at informanten udviser afværgemekanismen rationering af service og aktivitet for at håndtere det pres han befinder sig i qua sit arbejde. Det er i E kommune, som har været meget obs. på at overholde tidsfrister og prioriterer familieretshuset anmodninger om udtalelser, som har bidraget til at familieretshuset kan gøre sagsprocessen hurtigere.

Kapitel 5: Konklusion

Vi har med vores problemformulering ønsket at undersøge *hvilke faktorer påvirker det tværsektorielle samarbejdet mellem en kommunes børn-og familieafdeling og familieretshuset i sager med et højt konfliktniveau mellem forældrene?* og til at hjælpe os med det har vi udarbejdet tre forskningsspørgsmål som vi har anvendt til hver delanalyse.

Vi kan på baggrund af den første delanalyse konkludere at der er fællestræk på den måde som kommunerne er blevet struktureret på. Fælles for de fem kommuner er at de er struktureret som det professionelle bureaukrati hvor man bl.a. ansætter fagfolk der gennem deres uddannelse har opnået kompetencer der gør dem i stand til at vurdere hvilke informationer der er vigtige og herefter handle på dem. Derudover kan vi også konkludere at kommunerne også kan have kendetegn fra maskinbureaukratiet hvor man har nedskrevne love og procedurer som informanterne anvender i deres daglige arbejde f.eks. journalisering og indhentning af samtykke fra forældre. Vi kan også konkludere at familieretshuset som organisation også har kendetegn fra både det professionelle – og maskinbureaukratiet. Vi kan ligeledes konkludere at organisationsstrukturen i både familieretshuset

og kommunerne er en medvirkende faktor til at skabe rammer for det tværsektorielle samarbejde og at disse rammer kan være med til at påvirke det tværsektorielle samarbejde. Fordi det kan være med til at skabe udfordringer for det tværsektorielle samarbejde at familieretshuset arbejder ud fra en lovgivning hvor kommunen arbejder ud fra en anden. De har altså hverken i familieretshuset eller kommunen bemyndigelse til at afvige fra de fastlagte rammer, familieretshuset har oplevet at enkelte medarbejdere i kommunerne har svært ved at forstå at man i familieretshuset ikke kan iværksætte samme foranstaltninger som man kan i kommunen. Som det fremgår af vores anden delanalyse, så kan vi konkludere at der er nogle kulturelle fællestræk i de fem kommuner og familieretshuset og det er at der er en kultur hvor det i høj grad er op til den enkelte medarbejder at definere "sandheden" om det tværsektorielle samarbejde. Vi mener dog at kunne se en lille forskel i forhold til to af kommunerne hvor medarbejderne af deres ledere har fået lov til at deltage i et fysisk møde med familieretshuset i de to kommuner, mener vi at kunne konkludere at det tværsektorielle samarbejde er en skueværdi hos lederen i de to kommuner, Vi kan derudover konkludere at det tværsektorielle samarbejde er en skueværdi hos alle medarbejdere inklusiv de to i familieretshuset og at der er en grundlæggende antagelse om at det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset er relevant og det rigtige at gøre men nogle af informanterne finder også samarbejdet svært nogle gange og at der er forskellige faktorer der spiller ind samt at det kan forsinke sagsbehandlingsprocessen. Vi kan også konkludere at kulturen i kommunerne bærer præg af familieretshuset kan give medarbejderne i kommunerne en ekstra arbejdsopgave, som gør at man i kommunerne måske lægger andre arbejdsopgaver til side fordi at man får en anmodning fra familieretshuset om en udtalelse i en sag. Vi kan på baggrund af vores analyse se at de ovennævnte kulturelle forhold i de fem kommuner kan udfordrer det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset og at dette kan have en betydning på medarbejdernes udførelse af deres arbejde. Som det fremgår af vores tredje delanalyse så er der forskellige faktorer der bidrager til at den enkelte medarbejder oplever et arbejdspress og udvikler nogle afværgemekanismer for at kunne håndtere sit arbejde. Vi kan konkludere at de fleste af vores informanter både i kommunerne og familieretshuset oplever et arbejdspress gennem forskellige faktorer men fælles for dem er at de alle udviser afværgemekanismen rationering af service og aktivitet hvor de prioriterer deres sager ud fra et mål om at opfylde organisationens mål eller et politisk mål. Vi kan også konkludere at flere af informanterne både i kommunerne og familieretshuset udviser afværgemekanismen automatisering af service og aktivitet gennem rutiner som kommer sig af at der er nogle faste procedurer og retningslinjer i organisationen, i familieretshuset kommer det også til udtryk gennem

kategoriseringer hvor der bliver fokuseret på risikofaktorer og at sætte forældrene i kasser uden at kigge på om der er relevante risikofaktorer i den nuværende situation eller ej.

På baggrund af vores analyse og ovenstående så har vi fundet ud af at der er flere faktorer som kan påvirke det tværsektorielle samarbejde mellem kommunerne og familieretshuset. Vi har fundet ud af at det professionelle bureaukrati, kan påvirke det tværsektorielle samarbejde fordi medarbejderne i familieretshuset selv vurderer hvornår det er relevant at indgå i samarbejdet med kommunerne. Derudover kan det også påvirke samarbejdet at medarbejderne fra de to organisationer tager udgangspunkt i hver deres kompetencer og lovgivninger og her kan fokus og mål for indsatserne være forskellige. Vi har også fundet ud af at organisationskulturen er en faktor der kan påvirke det tværsektorielle samarbejde, ved at det i høj grad er op til den enkelte medarbejder at definere "sandheden" om det tværsektorielle samarbejde mellem kommunerne og familieretshuset. Endvidere har vi fundet ud af at de kulturelle forhold i de fem kommuner udfordrer det tværsektorielle samarbejde med familieretshuset og at det kan have en betydning på den enkelte medarbejders udførelse af deres arbejde. Vi har endvidere fundet ud af at nogle af informanterne befinder sig i et krydspres og at det ikke påvirker, det tværsektorielle samarbejde men en af informanterne udviser afværgemekanismen rationering af service og aktivitet for at kunne håndtere det krydspres han befinder sig i qua hans arbejde. Det påvirker det tværsektorielle samarbejde på en god måde ved at man i E kommune har et meget stort fokus på at overholde de tidsfrister som familieretshuset sætter når de anmoder om en udtalelse. Vi mener at dette bidrager at sagsprocessen i familieretshuset bliver gjort hurtigere, ved at de får de udtalelser inden for tidsfristen.

Kapitel 6: Perspektivering

Vi vil på baggrund af nogle af de konklusioner som vi er kommet frem til gennem specialet bruge vores perspektivering på at fremhæve den viden som vi har fået gennem specialeprocessen og hvordan vi vil bruge det i vores fremtidige arbejde. Endvidere ønsker vi at reflektere over hvad vi ellers kunne have inddraget i specialet.

Vi har på baggrund af vores speciale opnået viden omkring det tværsektorielle samarbejde mellem kommuner og familieretshuset og på den baggrund har vi dannet os en nye forforståelse der fremgår i vores analyse. Den viden vi har fået gennem specialeprocessen, mener vi har relevant for os som kommende kandidater i socialt arbejde skal ud og arbejde i praksis. Vi har bl.a. fået en viden om at

den måde organisationen er struktureret på, i den grad, er en medvirkende faktor til at få skabt fastlagte rammer i forhold til det tværsektorielle samarbejde og at organisationsstrukturen også har en påvirkning på organisationskulturen hvor medarbejderne både kan blive mødt af indre og ydre tilpasninger som de skal tilpasse sig i deres arbejde og at dette kan medføre at den enkelte medarbejder oplever et arbejdspress og derfor udviser nogle afværgemekanismer, for at kunne håndtere presset på og hvilke prioriteringer de gør sig i de forskellige sager har haft en positiv effekt i det tværsektorielle samarbejde bl.a. fordi at nogle ledelser har været med til at definere sandheden om samarbejdet ved bl.a. at påvirke medarbejdernes grund antagelser om at det tværsektorielle samarbejde er vigtigt, her mener vi de kommuner hvor lederen har givet medarbejdere tilladelse til at deltage i fysiske møder med familieretshuset og hvor der har været forventninger om at medarbejderne skal samarbejde med relevante samarbejdspartnere. Vi ved gennem vores analyse at det ikke er i alle kommuner eller familieretshuset at ledelsen har defineret "sandheden" om det tværsektorielle samarbejde og at det derfor er op til den enkelte medarbejder at definere "sandheden" og derfor selv må vurdere i hvilket omfang og hvornår det er relevant for dem at samarbejde med familieretshuset eller kommunen. Vi mener at dette er et stort skøn som medarbejderen skal foretage, vi er godt klar over at skøn er et grundlag for det sociale arbejdes felt og vi mener at det er med til at gøre det sociale arbejde spændende samt at det i praksis medfører at hver enkelt familie får den individuelle hjælp som der er behov for. Vi mener dog at vi skal være opmærksomme på at der kan være kulturelle træk i den organisation vi ender i, hvor det kan være op til os selv at vurdere hvornår det er relevant at samarbejde med en samarbejdspartner og der skal vi så være opmærksomme på at det måske kan skabe udfordringer i et samarbejde hvis vi vurderer at et samarbejde er relevant men en samarbejdspartner ikke vurderer det samme eller omvendt. Vi mener at vores speciale har bidraget til at vi som individer har udviklet os både fagligt og personligt, på baggrund af at vi har opnået en viden og kompetencer i forhold til at tænke anderledes og reflektere mere over hvilke forhold der påvirker den enkelte medarbejder på deres arbejdsplads, men også i hvordan man som fagprofessionel kan handle og fungere i samspil med andre herunder forskellige samarbejdspartnere når man indgår i et samarbejde. Vi har i forbindelse med den nye viden vi har fået, gjort os nogle overvejelser om hvordan vi som nyuddannede kandidater i socialt arbejde kan forberede os på det felt som vi skal ind og agere i. Og vi kan ikke med hundrede procent sikkerhed sige hvordan vi vil agere i det felt som vi kommer ud og bliver en del af, men vi tænker at det vil være vigtigt for os at kende vores grænser, med henblik på at forebygge et eventuelt arbejdspress som er en faktor, i forhold til afværgemekanismer og hvordan de

gennem ens arbejde kan komme til udtryk. Vi har gennem specialeprocessen også lært at det er vigtigt at holde sig opdateret om hvilke bemyndigelser ens samarbejdspartnere har så man ikke prøver at presse på for noget der ligger uden for deres kompetencer da det måske kan påvirke samarbejdet i en negativ retning.

Litteraturlisten:

Brinkmann, S (2014) *Det kvalitative interview* (1. udgave) Hans Reitzels forlag

Brinkmann, S & Tanggaard, L, (2015) *Kvalitative metoder en grundbog* (2.udgave) Hans Reitzels Forlag.

Brinkmann, S & Tanggaard, L, (2020) *Kvalitative metoder en grundbog* (3.udgave) Hans Reitzels Forlag

Danneris, S & Monrad, M (2018) I *Forskningsmetode i socialt arbejde* red. af Merete Monrad & Søren Peter Olesen. København: Hans Reitzels Forlag

Gilje, N (2017) Hermeneutik - teori og metode. I *''Kvalitativ analyse - syv traditioner''* red. af Margaretha Järvinen og Nanna Mik-Meyer: Hans Reitzels forlag

Harboe, T (2013) *Metode og projektskrivning - En introduktion* (2. Udgave) Forlag: Samfundslitteratur

Halkier, B. (2020) Fokusgrupper. I: S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.) *Kvalitative metoder: En grundbog*. (3. udgave) (s. 167-170) København: Hans Reitzels Forlag

Jacobsen, D & Thorsvik, J (2008) *Hvordan organisationer fungerer – en indføring* (2. udgave) Hans Reitzels Forlag

Jacobsen, D & Thorsvik, J (2013) *Hvordan organisationer fungerer – en indføring* (3. udgave) Hans Reitzels Forlag

Jensen, V.P. (2020) *Organisationsteori* (1. udgave. 1. oplag) Forlaget 94

Juul, S & Pedersen, K (red). (2012). *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori. En indføring*. (1. udgave). København: Hans Reitzels Forlag.

Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (2017) Kvalitative analyse traditioner i samfundsvidenskabelig forskning I: M. Järvinen & N. Mik-Meyer (Red.) *Kvalitativ analyse: syv traditioner* (s. 10) København: Hans Reitzels Forlag

Kristiansen, S (2017) Fortolkning, forforståelse og den hermeneutiske cirkel. I *''Kvalitativ analyse – syv traditioner''* red. af Margaretha Järvinen og Nanna Mik-Meyer: Hans Reitzels forlag

Kvale, S & Brinkmann, S (2015) *Interview – Det kvalitative forskningsinterview som håndværk* (3. Udgave) Hans Reitzels Forlag

Lipsky, M (2010) Street-level bureaucracy, (0 udgave) 30th. Ann. Ed. *Dilemmas of the Individual in Public Service* Forlag: Russel Sage Foundation Publications

Mintzberg, H (1980) A synthesis of the research on organization design, Management Science, Vol, 26, No. 3: INFORMS

Monrad, M (2018) I *Forskningsmetode i socialt arbejde* red. af Merete Monrad & Søren Peter Olesen. København: Hans Reitzels Forlag

Olesen, P (2018) I *Forskningsmetode i socialt arbejde* red. af Merete Monrad & Søren Peter Olesen. København: Hans Reitzels Forlag

Schein, H. E (1994) *Organisationskultur og ledelse* (2. Udgave) Forlaget Valmuen

Schultz, M, (2006) *Kultur i organisationer – funktion eller symbol*. (1 udgave, 9 oplag) Handelshøjskolens Forlag,

Staunstrup, E., Lütken, P. H. S & Olsen, N.V. (2021) *Organisation* (7. udgave) Gads Forlag

Sørensen, N, B, (2000) *Organisationers form og funktion – om Mintzbergs teori i dansk sammenhæng*. (4. udgave) Samfundslitteratur

Winter, S & Nielsen L, M. (2008) *Implementering af politik* (1. Udgave) Hans Reitzels Forlag

Elektroniske kilder:

Aftale om et nyt skilsmisssystem – lokaliseret den 27 august 2021 på:

<https://www.regeringen.dk/nyheder/aftale-om-nyt-skilsmisssystem/>

Informationer om familieretshusene - lokaliseret den 29 august 2021 på:

<https://familieretshuset.dk/om-familieretshuset/organisation>

Pressemeddelelse om et nyt system – lokaliseret den 30 august 2021 på:

<https://socialministeriet.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2018/mar/mai-mercado-skilsmisseboernene-kommer-i-centrum-med-nyt-system/>

Børns vilkår og Trygfonden: Svigt af børn i Danmark - lokaliseret den 13 august 2021 på:

https://bornsvilkar.dk/svigtrapport2021/?gclid=CjwKCAjw092IBhAwEiwAxR1lRs3ngVellSAXIPsZHtSpKnLHc4J1PjVqZgYf1pmSzRPbbzMKiSeqpxoCb7QQAxD_BwE

Hvad kendetegner en kompleks sag - Lokaliseret den 13 December 2021

på: <https://foraeldremyndighed.dk/familieretshuset/roed-sag/>

Frikommune - Lokaliseret den 30 December på:

<https://im.dk/arbejdsomraader/frikommuneforsog/frikommuneforsog-ii-2016-2020>

Juridiske kilder:

Lov om familieretshuset – lokaliseret den 31 August 2021 på:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=206287#id720f318b-b904-4e73-99d8-79c7ac97c025>

Bekendtgørelse af lov om familieretshuset - lokaliseret den 1 september 2021 på:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=209687#id72ead75d-e2fe-4efd-b53b-522f060acbc8>

Lov om familieretshuset §1 - lokaliseret den 13 December 2021 på: <https://familieretshuset.dk/om-familieretshuset/lovsamling>

Bilag:

Bilag 1 – Litteratursøgning

Bilag 2 – Resume på engelsk

Bilag 3 – Interviewguide

Bilag 4 – Transskribering A

Bilag 5 – Transskribering A1

Bilag 6 – Transskribering B

Bilag 7 – Transskribering C

Bilag 8 – Transskribering D

Bilag 9 – Transskribering E

Bilag 10 – Transskribering F1

Bilag 11 – Transskribering F2

