



EN SVENSK INSPIRERET METODE I EN DANSK KOMMUNAL KONTEKST

Udarbejdet af: Mette Alsbjerg Jensen

Vejleder: Lars Uggerhøj

Antal anslag: 213.890

Titelblad

Titel: En svensk inspireret metode i en dansk kommunal kontekst

Studie: Kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde – Aalborg Universitet 2012

Vejleder: Lars Uggerhøj

Antal anslag: 213.890 anslag med mellemrum

Afleveringsdato: 30. maj 2012

Udarbejdet af:

Mette Alsbjerg Jensen

Forord

Dette speciale er resultatet af en spændende og lærerig undersøgelsesproces indenfor det sociale arbejdes kontekst, hvor nye metoder bliver udviklet og implementeret. Jeg vil gerne benytte dette forord til at rette en stor tak til min vejleder Lars Uggerhøj for god og konstruktiv vejledning igennem hele arbejdsprocessen. Dernæst skylder jeg min familie og venner en tak for den støtte jeg har fået undervejs i forløbet. En særlig tak skal rettes til Kristina Bruun Barchow for uundværlig sparring og opmuntring under hele arbejdsprocessen. Det har været en længere og udfordrende proces at finde socialarbejdere til deltagelse i specialet, så en særlig tak skal også gå til de tre socialarbejdere, repræsenterende hver deres kommune, der indvilligede i at stille op til interview. Disse socialarbejders velvillighed har været afgørende for dette speciales tilblivelse.

God Læselyst!

Abstract

There is currently a big focus on placed exposed children and kids within the municipalities in Denmark. The municipalities are financially under pressure and the children and kids' area is in these years an expensive entry due to the big teenage booms. Swedish and Norwegian experiences show that the municipalities can make the positive results related to the future of exposed children and kids more efficient. Such increased efficiency seems to be obtainable by changing the type of placement used for the children from institutional placements to foster families. A number of Danish municipalities have pursued these positive experiences from our neighbouring countries, and they are currently implementing the Swedish inspired method. According to the Swedish method, the municipalities around the country are closing down the institutional places and employing local foster families to take over the previous role of the institutions.

The term *local foster parents* was first introduced to the Danish social work in the Child's Reform in January 2011. Since then, the municipalities have worked on developing and implementing the method in their local context. There exists only limited Danish literature on the subject, which is probably due to the only one-year old Child's Reform. However, several studies and evaluations are available in both Sweden and Norway. The Danish literature, which I found, was a brief evaluation of Danish foster families six months after the Child's Reform. This evaluation generally showed that the Danish municipalities did not comply with the requirements related to education and supervision of the foster families; both the local foster families and other types of foster families. The result of the evaluation inspired me to investigate the implementation process and in how this process has been perceived by the social workers who attend to the practical social work related to the newly introduced local foster families.

Based on the above, the aim of this thesis was to explore the following research question: ***What are the social workers' experiences with implementing a Swedish inspired method in a Danish municipal context, and which barriers / strengths have they observed in the social work on the area of placement?***

The thesis is based on a qualitative design in which qualitative interviews were used to gather empirical data. The empirical data consisted of three social workers from three different

municipalities in Denmark. These three municipalities were all chosen due to their different size / number of citizens and the fact that they were at very different stages in the implementation process.

The methodology of the thesis finds inspiration in the phenomenological and hermeneutical paradigms. Theoretically, Kjell Arne Røvik's translation theory has been applied to examine a new method's transfer from one context to another. John P. Kotter's change management theory has been used to examine which factors are needed for an organisation to go through a successful change process. Finally, Erik Allard's recognition theory is included since it, contrary to the two other organisational theories, contains a human perspective which highlights humans' universal need for recognition. This human perspective is considered important for the thesis since the social work is characterised not only by "organisation" but also by the social relations with and between the people involved.

By comparing the experiences of the social workers with the theoretical frame of reference in the thesis, it was concluded that the implementation process was not sufficiently supported by procedures and guidelines to benefit from the new method. All the social workers had perceived and adopted the politicians' vision regarding local foster families, however, the vision turned out not to be sufficient to keep the social workers' motivation of work. It was also concluded that one of the concerned municipalities had stopped the implementation process since their manager apparently was not able to communicate the needs of the municipality for the new foster families to the employees. The social workers all had very good experiences with children placed at the local foster parents. It was concluded that the new method contributes to recognising the worth of the foster children among the majority and to preventing the stigma and the disrespect that it would be for these children to be regarded as different; i.e. as people who are ignored and excluded because they are different. The new method also contributes to recognising the local foster families' rights and worth.

Finally, it was concluded that the big attention on the local foster parents has caused that the group of foster families who are not working with local foster children feel offended. Likewise, focus has moved from the traditional social workers to the social workers who daily work together with the local foster parents. This implies that the different types of social work have been divided into hierarchies with regard to importance and appreciation.

Indholdsfortegnelse

1.0. Indledning.....	5
2.0. Problemfelt.....	5
2.1. Udsatte børn og unge	5
2.2. Kommunernes håndtering af udsatte børn og unge	7
2.3. 'Den svenske model'	10
2.4. Modeller og idéer fra en kontekst til en anden.....	11
2.5. Kommunale plejefamilier.....	11
2.6. Afgrænsning af problemfelt	14
2.7. Formål og problemformulering.....	15
2.8. Begrebsafklaring af problemformuleringen	16
2.9. Induktive og deduktive overvejelser	17
3.0. Opbygning og struktur.....	18
4.0. Videnskabsteori.....	21
4.1. Fænomenologi	21
4.1.1. Fænomenerne og det intentionelle subjekt.....	21
4.1.2. Horisont og Livsverden	21
4.1.3. Videnskabelighed, Epoché og Reduktion	22
4.2. Hermeneutik	23
4.2.1. Den hermeneutiske cirkel.....	23
4.2.2. Meningshorisont, fordomme og forforståelse	24
4.2.3. Horisontsammensmeltning og horisontudvidelse	25

4.3. Operationalisering af videnskabsteorien	26
4.3.1. Forskerrollen	26
4.3.2. Fortolkning	27
4.4. Begrundelse for valg af videnskabsteori	28
5.0. Design- og metodeafsnit	29
5.1. Det kvalitative interview	29
5.1.1. Semistrukturerede interviews	30
5.1.2. Udvælgelsen af interviewinformerter	31
5.1.3. Interviewguide	33
5.1.4. Transkribering	33
5.1.5. Præsentation af de deltagende interviewinformerter	35
5.1.6. Ethiske overvejelser	36
5.2. Reliabilitet, validitet og generaliserbarhed	37
6.0. Teoriafsnit	40
6.1. Begrundelse for valg af teori	40
6.2. Kjell Arne Røviks Translationsteori	41
6.2.1. Translations teori – overføring af metoder mellem organisationerne	41
6.2.2. Kontekstualisering	42
6.2.3. Den hierarkiske oversættelseskæde	42
6.2.4. Kontekstualiseringsregler	45
6.2.5. Min anvendelse af Røviks Teori i specialet	46
6.3. John P. Kotter – Forandringsledelse	47
6.3.1. De 8 trin til succesfuld forandring	47
6.3.2. Min anvendelse af Kotters teori i specialet	49
6.4. Axel Honneths anerkendelses teori	51

6.4.1. Anerkendelse og krænkelse	51
6.4.2. Min anvendelse af Honneths teori i specialet	53
7.0. Analysestrategi	55
7.1. Inspiration i Kvaless tre fortolkningskontekster	55
7.1.1. Selvforståelse	56
7.1.2. Kritisk common sense-forståelse	56
7.1.3. Teoretisk forståelse	57
7.2. Analysens opbygning	57
8.0. Analyseafsnit	59
Meningskondensering	60
8.1. Del 1: Implementering	60
8.1.1. Interview A	60
8.1.2. Interview B	63
8.1.3. Interview C	66
8.2. Del 2: Styrker	68
8.2.1. Interview A	68
8.2.2. Interview B	70
8.2.3. Interview C	72
8.3. Barrierer	73
8.3.1. Interview A	73
8.3.2. Interview B	76
8.3.3. Interview C	77
8.4. Delkonklusion	79
Meningsfortolkning	80
8.5. De tre socialarbejderes erfaringer og oplevelse set i et teoretisk perspektiv	80

8.5.1. Kontekstualisering og succesfuld forandring.....	80
8.5.2. De kommunale plejefamilier og de udsatte børn og unge anerkendes.	83
8.5.3. Topledelsens vision som krænkende	85
8.6. Delkonklusion	88
9.0. Konklusion	89
10.0 Perspektivering.....	93
11.0. Litteraturliste	94

Bilag 1 – Interviewguide

Bilag 2 – Samtykkeerklæring

Bilag 3 – Retningslinjer for transkribering af interview

Cd-rom:

- Transkribering af interview A
- Transkribering af interview B
- Transkribering af interview C

1.0. Indledning

Der er i øjeblikket et stort fokus på anbragte udsatte børn og unge i Danmarks kommuner. Kommunerne er presset økonomisk og børne- og ungeområdet er i disse år en dyr post grundet de store teenageårgange. Svenske og Norske erfaringer viser, at kommunerne kan effektivisere i forhold til de positive resultater de kan opnå med de udsatte børn og unges fremtid. Denne effektivisering kan angiveligt opnås, ved at ændre børnenes anbringelsesform, ved at benytte plejefamilier i stedet for institutionelle anbringelser. Samtidig med effektiviseringen, kan kommunerne spare rigtig mange penge på disse omstruktureringer. Flere danske kommuner har grebet disse positive erfaringer fra vores nabolande, og er i øjeblikket i gang med at implementere den svensk inspirerede metode. I henhold til den svenske metode lukker kommuner, rundt omkring i landet, institutionspladser ned og ansætter kommunale plejefamilier til at overtage institutionernes tidligere rolle; at tage sig af landets allermest udsatte pleje- og støttekrævende børn og unge. Af de kommunale plejefamilier kræves det, at de kan påtage sig professionelle plejeopgaver, at de gennemgår et grundkursus i at være plejeforældre, modtager 2 dages efteruddannelse samt plus 19 timers supervision årligt. Det vurderes altid af kommunen, hvilke former for efteruddannelse de kommunale plejefamilier har behov for, dog er efteruddannelse og supervision, ifølge Barnets Reform 2011, noget både kommunale og andre typer af plejefamilier, har både ret og pligt til at modtage (Andersen 2011, Møller et.al. 2011, Mathiasen et.al. 2011).

2.0. Problemfelt

2.1. Udsatte børn og unge

Definitionerne af udsathed og det at tilhøre kategorien '*udsatte børn og unge*', er mange og upræcise, da det ikke er muligt at pege på en eneste faktor der med sikkerhed vil sætte skadelige spor i alle børns udvikling (Egelund og Hestbæk 2005:37). Undersøgelser viser, at det er akkumulationen af risikofaktorer der skaber et risikabelt udviklingsklima for barnet, og disse risikofaktorer kan f.eks. være: Fysisk og psykisk handicap fra fødslen, kronisk fattigdom, alvorlig familie disharmoni, forældre med psykisk sygdom eller misbrug mv. (Egelund og Hestbæk 2005:36). Der er altså ikke nogen entydig definition af udsathed – eller nogle entydige faktorer

man kan udsættes for, der kommer til at betyde at man fremtidig vil have behov for særlige foranstaltninger til hjælp i ens videre liv og opvækst.

Ifølge den danske lovgivning, er udsatte børn og unge karakteriseret ved, at de har behov for særlig støtte. Disse børn, med behov for særlig støtte, defineres videre som tilhørende en gruppe, der sammenlignet med andre børn i samme aldersklasse, er i risiko for at få en social fremtid som voksen, der afviger negativt fra flertallet hvis der ikke gribes ind (Ebsen 2008:7). Endvidere foreskriver servicelovens kapitel 11§ 46 stk. 1:

”Formålet med at yde støtte til børn og unge, der har et særligt behov herfor, er at sikre, at disse børn og unge kan opnå de samme muligheder for personlig udvikling, sundhed og et selvstændigt voksenliv som deres jævnaldrende. Støtten skal ydes med henblik på at sikre barnets eller den unges bedste og skal have til formål at

- 1) sikre kontinuitet i opvæksten og et trygt omsorgsmiljø, der tilbyder nære og stabile relationer til voksne, bl.a. ved at understøtte barnets eller den unges familiemæssige relationer og øvrige netværk,*
- 2) sikre barnets eller den unges muligheder for personlig udvikling og opbygning af kompetencer til at indgå i sociale relationer og netværk,*
- 3) understøtte barnets eller den unges skolegang og mulighed for at gennemføre en uddannelse,*
- 4) fremme barnets eller den unges sundhed og trivsel og*
- 5) forberede barnet eller den unge til et selvstændigt voksenliv.” (LBK nr. 904 18-08-11).*

Ifølge servicelovens §19, er det kommunernes selvstændige ansvar, at udarbejde politikker på området for udsatte børn og unge, samt iværksætte indsatser, der i samarbejde med børnene og deres forældre søger, at imødekomme de behov det enkelte barn har for at kunne opnå en opvækst, og levevilkår i det hele taget, som angivet i servicelovens §46 ovenfor (LKB nr. 904 18-08-11).

Den danske lovgivning opstiller hermed en række kriterier for, på hvilke punkter det er vigtigt for landets kommuner at gribe ind, når et barn eller en ung vurderes som værende udsat.

Indsatspunkterne centrerer omkring kontinuitet og tryghed i opvæksten, sikring af personlig

udvikling, opnåelse af kompetencer til at indgå i sociale relationer, skolegang og uddannelse, sundhed og trivsel, samt forberedelse på et voksenliv hvor den udsatte kan klare sig selv.

Serviceoven forskriver endvidere, i vejledningen for særlig støtte til udsatte børn og unge vejledning nr. 6, at kommunerne ikke må vælge en behandlingsmetode på et økonomisk incitament alene men foreskriver dog at socialområdet er: *"(...)et område, hvor der anvendes betydelige midler. Det indebærer, at det er nødvendigt, at kommunalbestyrelsen tager saglige økonomiske hensyn. Det kan f.eks. medføre, at kommunalbestyrelsen ved valg af foranstaltning kan vælge det konkrete tilbud, der både tilgodeser barnets eller den unges behov, samtidig med at det er den økonomisk mest hensigtsmæssige løsning."*(LKB nr. 904 18-08-11).

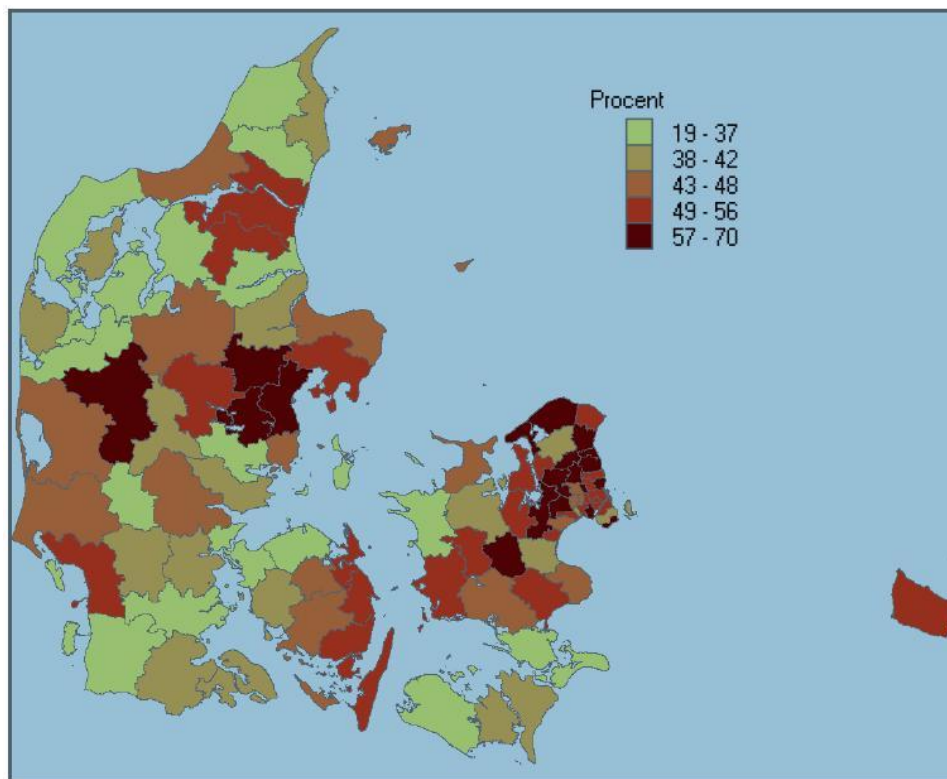
Jf. ovenstående bør kommunerne vælge de tilbud og behandlingsmetoder for de udsatte børn og unge, der er økonomisk mest hensigtsmæssige, samtidig med at de også skal være fyldestgørende for de udsatte børn og unges behov for hjælp og støtte.

2.2. Kommunernes håndtering af udsatte børn og unge

I Danmark er der flere måder at håndtere udsatte børn og unge på, der af den ene eller anden grund ikke kan være hos deres forældre men må placeres uden for hjemmet. Der er muligheder som plejefamilier, netværks- og slægtsanbringelse, socialpædagogiske opholdssteder, døgninstitutioner, kost- og efterskoler eller f.eks. skibsprojekter (Andersen 2011:16-19).

Der er stor forskel på hvor mange penge de forskellige kommuner i landet bruger på anbringelser af deres udsatte børn og unge. Samtidig er der store forskelle på hvilke anbringelsesformer de typisk vælger. Eksempler fra KREVI viser, at de økonomiske forskelle kan være markante. 76pct. af kommuners udgiftsforskelle, på anbringelsesområdet, kan forklares med; hvor mange af kommunens børn og unge der er anbragt, hvor længe de er anbragt og hvor kommunen har valgt at anbringe dem (Møller et.al. 2011:2). På figur 3 herunder ses hvor forskellig landets kommuner vælger at anbringe deres udsatte børn og unge.

Figur 1: Anbragte i institutionelle anbringelsesformer i procent af alle anbringelser, gennemsnit 2008-2009.



(Kilde: Møller et.al. 2011:6)

Ifølge KREVI danner der sig to mulige redskaber til styring af kommunernes økonomi på området:

- Forebyggende foranstaltninger
- Valg af anbringelsessted (Møller et.al. 2011:3)

KREVI's beregninger på området viser, at de danske kommuner kunne spare op imod 1,3 mio. kr. årligt, ved at anbringe børnene i familiepleje i stedet for på institutionerne (Mathiasen et.al. 2011).

Det lader altså til, at kommunernes valg mellem anbringelser på institutioner eller hos plejefamilier er en reel styringsmulighed i forhold til deres økonomiske udgifter på anbringelsesområdet. Ca. 40pct. af kommunernes valg af anbringelsessted kan dog forklares socioøkonomisk og på udbuddet af institutionspladser (Møller et.al. 2011:7).

Ovenstående vidner om, at kommunernes valg af anbringelsessted også skal holdes op imod hvorvidt kommunen er af anseelig størrelse og omkransende en større by. Tallene for kommunernes anbringelsesprioriteringer skal, ifølge ovenstående, ses i det lys, at kommuner omkring større danske byer, naturligt vil bruge flere økonomiske ressourcer på anbringelse af børn og unge, da de har de institutionelle muligheder for at gøre det. Samtidig viser tallene også, at over halvdelen af begrundelsen for valgt anbringelsessted formentlig ikke handler om hvilke muligheder de har men omkring andre faktorer, ifølge Møller et.al.; økonomien.

Tallene for anbringelser af børn og unge på institutioner har siden 2004 ændret sig i nedadgående retning. Ifølge Småbørnsundersøgelsen 2011, foretaget af Socialpædagogerne Landsforbund (SL), er der især i de seneste år sket et drastisk fald af pladser på døgninstitutionerne og dermed antallet af institutionelle anbringelser (se figur 1 og 2).

Figur 2. Normering og belægning 0-7 årige

Målgruppen 0-7 (10) år			
	Normering	Belægning	Belægningsprocent
2004	111	113	102%
2005	109	111	102%
2006	108	123	114%
2007	103	111	108%
2008	106	106	100%
2009	106	96	91%
2010	94	80	85%
sep-11	58	53	91%
fald i % i perioden	-48 %	-53 %	-11 %

(Kilde: SL 2011a:3 øverst)

De i figuren anviste tal vidner om, at prioriteringerne i det sociale arbejde har ændret sig på området for anbringelse af landets udsatte børn og unge. Man vælger ikke længere at anbringe de udsatte børn og unge institutionelt men skærer enten ned på anbringelser i det hele taget eller vælger nye former for anbringelser.

2.3. 'Den svenske model'¹

Svenske undersøgelser viser, at en anbringelse i familiepleje har langt bedre resultater og langsigtede konsekvenser for barnet, end ophold på f.eks. socialpædagogiske opholdssteder og samtidig er det også en meget billigere løsning for kommunerne. Udgifterne, til udsatte børn og unge, er kendt for at presse de andre velfærdsområder i kommunerne, og derfor er økonomien på dette område svær for kommunerne at håndtere (Andersen 2011:16, Mathiasen et.al. 2011). Aktuell Kommuneforskning (AKF) beretter, at ca. en tredjedel af de danske kommuner planlagde at skære ned på børne- og ungeområdet i 2011, da udgifterne til de udsatte børn og unge er steget voldsomt i kommunerne i de senere år grundet de store teenageårgange (AKF 2011).

Viborg kommune er et eksempel på en kommune der trækker deres anbragte børn fra de socialpædagogiske opholdssteder og hjem til kommunalt ansatte plejefamilier. Viborg kommune skulle i 2011 spare 27 millioner kr. og en del af disse penge skulle hentes hjem ved at omplacere en række anbragte børn fra institutioner til plejefamilier. Søren Gytz Olesen, formand for børne- og ungeudvalget i Viborg kommune, udtalte:

"Vi kan opnå samme pædagogiske indsats, men til en meget billigere pris."(Tilbudsportalen 2011).

Ovenstående citat vidner om, at Søren Gytz Olesen, og dermed børne- og ungeudvalget i Viborg kommune mener, at en anbringelse hos disse nye kommunalt ansatte plejefamilier, i overensstemmelse med svenske erfaringer, vil have en lige så god effekt for de udsatte børn og unge, som en institutionel anbringelse. Udtalelsen viser formentlig en forventning om, at den pædagogiske indsats hos disse nye kommunale plejefamilier vil være den samme som den på institutionerne, og at kommunen samtidig med denne omstrukturering også forventer at spare penge på dette økonomisk pressede område.

Viborg kommune er ikke den eneste kommune der er i fuld gang med at omstille sig, så der fremtidigt vil være flere børn der anbringes i familiepleje frem for på institutioner. Flere andre kommuner er i gang med samme omstruktureringer (Andersen 2011:16-17, Møller et.al. 2011, Socialstyrelsen 2012). Landets kommuner og dermed det sociale arbejde har, ifølge ovenstående,

¹ Betegnelsen 'den svenske model' er taget fra KREVI's undersøgelse af samme navn (Mathiasen et.al 2011).

taget 'den svenske model' til sig, formentlig i håb og forventninger om, at denne nye model vil have en positiv effekt på både støtten til de udsatte børn og kommunernes trængte økonomi.

2.4. Modeller og idéer fra en kontekst til en anden

Ifølge Kjell Arne Røvik dr.philos i statsvidenskab² er der siden 80'erne sket en dramatisk øgning af idéer og tilbud på opskrifter på hvordan man former sin organisation. Der er opstået et marked på området, hvor mere end 250.000 organisationskonsulenter arbejder med at oversætte og skabe nye opskrifter og modeller på nye måder at forme sin organisation på. Disse konsulenter er ansat af firmaer der lever af at sælge deres idéer. Den offentlige sektor er især aftager af idéer i form af pakked løsninger, der er inspireret af den private sektor og kan transformere den offentlige forvaltning i en forretningsmæssig retning – en markedsretning (Røvik 2007:64).

Røvik siger, at der er en signifikant efterspørgsel på den slags færdige idé-pakker. Idéerne udspringer med rod i kortlægning af best practice³, som med belæg heri ønskes overført til egen organisation. Denne overførsel sker med tro på en effektivisering af egen organisation, da det menes at andre organisationers gode erfaringer og resultater, uanset hvilken national eller organisatorisk kontekst den adopteres fra, bør kunne overføres sammen med den nye metode (Røvik 2007:247-248).

Ifølge Røviks teori kunne det tyde på, at denne indhentning af en svensk metode for det sociale arbejde på anbringelsesområdet i kommunerne, ikke er sjældent set. Det er en metode indhentning der kunne vidner om, en efterspørgsel efter nye og mere effektive modeller for anbringelsesområdet og en tro på at de vil kunne opnå samme resultater som den organisation hvis idé de lader sig inspirere af, i dette tilfælde; den svenske model.

2.5. Kommunale plejefamilier

Som led i denne overførsel af den svensk inspirerede metode, er der opstået en ny type plejefamilier; *kommunale plejefamilier*, af hvem det forventes, at de kan påtage sig professionelle plejeopgaver, opgaver som de socialpædagogiske institutioner før havde ansvaret for. De kommunale plejefamilier skal kunne varetage plejen af de mest omsorgs- og støttekrævende børn

² Dele af Kjell Arne Røviks Translationsteori vil yderligere blive belyst i specialets teoriafsnit 6.1.

³ 'Best Practice' er en betegnelse for en praksis eller en metode der beviseligt fører til gode og overlegne resultater (Røvik 2007:265-266).

og unge i landet. Det forventes endvidere, at disse familier, som redskab til at varetage disse udsatte børn og unge, skal gøre brug af egne erfaringsmæssige og uddannelsesmæssige kompetencer, støttet af løbende undervisning, efteruddannelse og supervision, samt deres eget familieliv (Socialstyrelsen 2011).

Retningslinjerne for hvilke faglige forudsætninger og kompetencer en kommunal plejefamilie bør besidde, i forhold til en almindelig plejefamilie, er ifølge ovenstående brede. Vurderingen af ansøgende kommunale plejefamilie, beror på den enkelte kommunes vurdering af families uddannelsesmæssige baggrund og/eller tidligere erfaring med at tage sig af anbragte børn og unge (Socialstyrelsen 2011).

Barnets Reform fra 2011 ligger bl.a. stor vægt på, at fremme de kommunale plejefamilier på den måde, at de skal klædes bedre på til at varetage opgaven. De kommunale plejefamilier har ret og pligt til efteruddannelses forløb af 2 dage årligt samt yderligere 19 timers supervision oven i de i forvejen lovpligtige årlige timeantal. Disse bud fra Barnets Reform skal være med til at ruste de kommunale plejefamilier, til at tackle de mere plejekrævende børn, de børn der ellers ville være blevet anbragt på socialpædagogiske opholdssteder med uddannet personale, og dermed personale med faglige forudsætninger for at håndtere og hjælpe dem. Dog er der tilsyneladende, trods dette øgede fokus på både tilsyn fra kommunerne og uddannelse af plejefamilierne, ikke lavet nogle retningslinjer i lovgivningen eller vejledninger der foreskriver, hvordan en eventuel anbringelse bør foregå og hvilken form for anbringelse der er mest hensigtsmæssig i de enkelte tilfælde, sat i forhold til de enkelte plejefamiliers formåen. Serviceloven foreskriver, at de forskellige kommuner landet over, stadig, som bærende princip, bør vurdere anbringelsesformen i de konkrete sager, og dermed vurdere fra gang til gang hvilken anbringelsesform der bør anvendes. (Andersen 2011:18, Møller et.al. 2011, Socialstyrelsen 2012). Ovenstående vidner om en bred lovgivning på området, en lovgivning der lader det være op til det sociale arbejde og dermed de enkelte kommuner, at udforme retningslinjer for hvordan de mener de udsatte børn og unge bedst muligt kan anbringes uden for hjemmet.

I SL's Familieplejeundersøgelse fra november 2011, blandt landets plejefamilier, har man evalueret på effekten af Barnets Reform 2011's forskrifter om familieplejernes ret og pligt til at modtage efteruddannelse og supervision. 11pct. af evalueringens adspurgte, var kommunale

plejefamilier. Evalueringen viste, at 71pct. af familierne ikke havde modtaget undervisning og at 33 pct. af familierne aldrig havde været på kursus i at være plejefamilie (SL 2011b:2). En af de respondenter, der havde modtaget efteruddannelse, svarende til 2 kursusdage i 2011, kommenterede:

”Jeg mener, at det udbudte niveau er alt for lavt i forhold til opgavens art. Og jeg har i forvejen en god viden som uddannet sygeplejerske. Jeg mener niveauet bør hæves! Og jeg mener at mange af mine medkursister er underuddannet inden for feltet” (SL 2011b:4).

Af ovenstående citat kan udledes, at den undervisning plejefamilierne modtager, ikke er tilstrækkeligt, og dermed kunne formentlig forelægge en risiko for, at plejefamilierne ikke får dækket de faglige behov de har for undervisning i forhold til at kunne varetage støtten af disse særligt udsatte børn og unge.

I forhold til plejefamiliernes ret og pligt til yderligere 19 timers supervision årligt, viser evalueringen; at en tredjedel af de adspurgte plejefamilier slet ingen supervision har fået, og af de der har modtaget supervision, var timeantallet i gennemsnit på 10,1 timer, hvilket ligger en del under reformens forskrifter (SL 2011b:5-6). Det ser altså også ud som om, at supervisionen til plejefamilierne ikke bliver fulgt op på, og at kommunerne har svært ved at leve op til de krav Barnets Reform 2011 foreskriver.

Der er ikke i Danmark lavet undersøgelser der sammenligner resultaterne af institutionel anbringelse og anbringelse i familiepleje. Norge og Sverige har dog foretaget studier på disse områder, og de norske resultater viser, at 2 ud af 3 unge der har været anbragt i familiepleje klarer sig godt fremtidigt. Tallene for institutionerne viser, at kun 1 ud af 3 af de unges fremtid falder positivt ud. De danske udsatte børn er i gennemsnit anbragt i fire gange så lang tid som de svenske børn, og samtidig har Sverige betydeligt lavere udgifter på området end Danmark (Andersen 2011:17-19, Mathiasen et.al. 2011).

Af ovenstående kan udledes, at denne omstrukturering, inden for det sociale arbejde, i forhold til anbringelser af udsatte børn og unge, har haft en positiv effekt i Norge og Sverige. Det er ikke undersøgt om det samme endnu har gjort sig gældende i Danmark og det kan måske undre at det

heller ikke umiddelbart er undersøgt hvorvidt det har været muligt at overføre de svenske metoder og indføre dem i den danske kommuners kontekst.

2.6. Afgrænsning af problemfelt

Ifølge nærværende speciales problemstilling, ser det ud til, at de kommunale plejefamilier ikke modtager den efteruddannelse de har ret og pligt til, og at den undervisning der tilbydes muligvis ikke lever op til den standard og de behov som den, ifølge et adspurgt plejefamiliemedlem, burde. Endvidere ser det ud til, at antallet af timers supervision der tilbydes landets plejefamilier, ligger langt under det antal, Barnets Reform 2011 forskriver nødvendigt. Spørgsmålet er så, om man i landets kommuner kan forvente sig samme positive resultater som Norge og Sverige, når man 'adopterer' en svensk inspireret metode for anbringelse, men samtidig tilsyneladende ikke sørger for, at undervise og supervisere sine plejefamilier, så de fagligt er rustet til og støttes i de særlig opgaver de varetager. De kommunale plejefamilier er ansat til at tage sig af de helt særligt udsatte børn og unge, men hvilke forudsætninger har de for at løse denne opgave på en god måde, hvis de ikke støttes tilstrækkeligt i deres arbejde af kommunerne? Jeg finder det interessant at gøre det til omdrejningspunkt for dette speciale, hvilke erfaringer og eventuelle udfordringer kommunerne har haft med implementeringen af denne svensk inspirerede metode. Er der positive erfaringer med denne metode og den proces det er og har været at overføre den til en dansk kontekst? Opleves det fra social arbejdes side, at de kommunale plejefamilier er rustet og kan rustes til at varetage denne vigtige opgave de nu har fået som følge af disse omstruktureringer på anbringelsesområdet? Er det realistisk at forvente opnåelse af samme positive resultater med en metode, der 'adopteret' fra et land og en kontekst til et andet land og dermed en anden kontekst?

Der kunne vælges flere perspektiver til belysningen, af ovenstående spørgsmål og problemstillinger:

- Et kommunalt perspektiv/et socialarbejder perspektiv
- Et kommunalt plejefamilieperspektiv
- Et plejebarnsperspektiv

Alle tre former for perspektiv ville give mening i forhold til at undersøge ovenstående. Jeg har dog valgt et *kommunalt perspektiv*, da jeg finder, kommunens erfaringer i denne proces de har været

igennem, og stadig befinder sig midt i, mest interessant og relevant for nærværende speciales problemstilling. Socialarbejderne i kommunerne, der har fået til opgave at få denne nye svensk inspireret metode for anbringelse til at passe ned i en dansk kommunal kontekst, må jeg om nogen formode, kender til de kommunale rammebetingelser de har at bevæge sig inden for. Samtidig kan socialarbejderne belyse hvilke styrker og barriere de har oplevet i implementeringsprocessen og i samarbejdet med de nyansatte kommunale plejefamilier. Jeg finder det kommunale perspektiv givende for belysningen af min problemstilling, da jeg på den måde har forhåbninger om, at kunne belyse mulige udfordringer og/eller positive erfaringer det sociale arbejde har haft, ved indførelsen af denne nye og svensk inspirerede metode for anbringelse af landets mest udsatte børn og unge. Socialarbejderne kan formentlig også bidrage med en belysning af, hvordan de har oplevet det muligt at implementere denne nye metode og dermed deres oplevelse af hvilken betydning metoden har for anbringelsesområdet i kommunerne.

2.7. Formål og problemformulering

De danske kommuner er, med belæg i svenske undersøgelser, påbegyndt en 'adopter' af en svensk inspireret metode, til håndteringen af anbringelserne af landets mest udsatte børn og unge. Umiddelbart virker det som om, denne proces er sat i gang mere eller mindre ukritisk og uden samtidig at foreskrive nogle faste procedurer og rammer for hvordan denne implementering skal foregå og præcist hvad den skal ende ud med. De initiativer⁴ der er blevet iværksat, som led i barnets reform 2011's forskrifter, virker ikke til at blive fulgt tilstrækkeligt op på, ifølge ovennævnte problemstilling og afgrænsning. Formålet med dette speciale bliver, at søge ny viden om hvordan kommunernes erfaringer har været med at indføre denne nye model til en dansk kontekst. Desuden interesserer specialet sig for, at undersøge hvilke mulige styrker og barrierer socialarbejderne har oplevet i det sociale arbejde på området, ved indførelsen af denne nye metode. Kan det lade sig gøre at indføre metoder, inspireret fra et land som Sverige, til en dansk kontekst og forvente at opnå samme gode resultater? Formålet er, at belyse socialarbejdernes erfaringer med implementeringen af denne nye svensk inspirerede metode og mulighederne for at bruge den i en dansk kontekst. Er dette en opkvalificering af anbringelsesområdet lige så meget som det er en mulighed for store økonomiske besparelser på samme område?

⁴ Øget undervisning og supervision til de nyansatte kommunale plejefamilier (jf. afsnit 2.4.).

Specialets endelige problemformulering, udledt fra ovenstående problemstilling og afgrænsning, lyder som følge:

Hvordan er socialarbejdernes erfaringer med implementeringen af den svensk inspireret metode til en dansk kommunal kontekst og hvilke styrker/barrierer har de i den forbindelse oplevet i det sociale arbejde på anbringelsesområdet?

2.8. Begrebsafklaring af problemformuleringen

I følgende uddybelse af problemformuleringen vil jeg nærmere redegøre for og beskrive de centrale nøglebegreber i nærværende speciales problemformulering. Definitionerne vil operationelt være retningsgivende for nærværende speciales omdrejningspunkt.

Begreber:	Operationel definition:
Socialarbejder	I nærværende speciale forstås socialarbejderen, som en person der arbejder med socialt arbejde men ikke tilhører en bestemt faggruppe. I nærværende speciale, er socialarbejderen den person, der er ansat af sin kommune til at stå for arbejdet med og omkring indførelsen af kommunale plejefamilier.
Erfaringer	Hermed menes de subjektive oplevelser, tolkninger og opfattelse de adspurgte socialarbejdere har.
Implementere	Hermed menes indførelsen af den svensk inspirerede metode i praksis i kommunen og den proces socialarbejderen har gennemløbet fra beslutningen om indførelsen af denne metode blev vedtaget, til der hvor de befinder sig nu i processen med at få indført kommunale plejefamilier.
Svensk inspireret metode	Hermed menes den metode Sverige har indført på børne- og ungeområdet, hvor de haft gode erfaringer med at ændre institutionelle anbringelser

	til anbringelser i plejefamilier i stedet. Disse omstruktureringer har nedbragt omkostninger på området, samt haft positive konsekvenser for landets anbragte børn og unge. Ifølge Barnets Reform 2011, skal denne nye form for plejefamilier i Danmark betegnes: <i>kommunale plejefamilier</i> ⁵ , dette er familier med særlige kompetencer og kvalifikationer der gør, at de kan modtage særligt krævende udsatte børn og unge (Servicestyrelsen 2011:153)
Dansk kommunal kontekst	Hermed menes de rammer, muligheder og ressourcer den enkelte danske kommune har for indførelsen af kommunale plejefamilier.
Barrierer	Hermed menes de forhindringer, udfordringer eller faktorer i det hele taget, der kan have haft en negativ effekt på anbringelsesområdet i adspurgte kommune.
Styrker	Hermed menes de positive oplevelser eller forventninger der er/har været i forhold til anbringelsesområdet.
Oplevet	Hermed menes socialarbejderens subjektive erfaringer, tolkninger og opfattelser.
Anbringelsesområdet	Hermed menes området for anbringelser af udsatte børn og unge i Danmark generelt men også mere konkret hos de nye kommunale plejefamilier.

2.9. Induktive og deduktive overvejelser

I nærværende speciale kan identificeres både induktive⁶ og deduktive⁷ elementer. Specialets overordnede problemstilling tager udgangspunkt i den forskning og erfaringsbaserede viden, der eksisterede i forvejen på anbringelsesområdet. Min problemformulering ligger op til en både beskrivende og forklarende besvarelse, hvor jeg ønsker at indsamle empiri via interviews.

Indgangen til mine interviews er inspireret af en induktiv tilgang, da min interviewguide er baseret på temaer der udspringer af nøgleordene i min problemformulering og ikke er formet af en

⁵ Jf. afsnit 2.4.

⁶ En induktiv tilgang betyder, at man udvikler teorien ud fra den empiri man indsamler. Det er denne tilgang man ofte indtager når man ønsker at fortage kvalitative undersøgelser (Thagaard 2004:180-181).

⁷ Ved en deduktiv tilgang, afprøves teori på den indsamlede empiri. Det er ofte kvantitative undersøgelser der benytter denne form for tilgang (Thagaard 2004:181).

teoretisk forforståelse. Jeg har i interviewsituationen ønsket, at udvise åbenhed overfor feltet, deri lå også et ønske om at være ateoretisk og udvise en åbenhed overfor de erfaringer og oplevelser socialarbejderne kunne tilegne mine spørgsmål.

Samtidig med min ateoretiske position, havde jeg valgt at skabe mig en forforståelse for, hvad der ofte er på spil, når man vælger at overføre metoder og idéer fra en organisation til en anden, dette med inspiration i Kjell Arne Røviks translationsteori. Her er jeg mere deduktivt inspireret, da denne teoretiske forforståelse indgik i mine interviews som hjælp til at kvalificere mine uddybende spørgsmål i interviewsituationen, og teorien bliver på denne måde afprøvet i forhold til empirien.

Formålet med nærværende speciale, har været at opnå nye indsigter i og teoretiske forståelser for det undersøgte område. Her findes igen inspiration i den induktive tilgang, da jeg på baggrund af min kondenserede empiri ønskede at generere teori til en dyberegående meningsfortolkning af den indsamlede empiri. På baggrund af nyinddraget teori kombineret på nye måder, analyseredes den indsamlede empiri (Thagaard 2004:182). Denne kombination af teorier ses i form af inddragelse af John P. Kotters teori om forandringsledelse og Axel Honneths anerkendelsesteori. Disse to teorier kombineret med Kjell Arne Røviks Translationsteori udgjorde analysens meningsfortolkende udgangspunkt.

Der er altså identificeret både induktive og deduktive tilgange i nærværende speciale, dog med en overvægt af induktive.

3.0. Opbygning og struktur

I det følgende, vil jeg redegøre for specialets opbygning, ved kort at gennemgå de forskellige kapitlers indhold. Efter gennemgangen af specialets kapitler, vil følge en skitseret figur af specialets struktur.

I *Kapitel 1* er en kort beskrivelse af mine indledende overvejelser i forhold til nærværende speciale.

Kapitel 2 beskriver specialets problemfelt, afgrænsning af problemfelt, formålet med nærværende speciale samt problemformuleringen og den begrebsmæssige afklaring af problemformuleringen. Afslutningsvist beskrives mine induktive og deduktive overvejelser for specialet.

Kapitel 3 beskriver specialets opbygning og struktur, bl.a. vha. en figur for specialets struktur.

Kapitel 4 redegør for specialets videnskabsteoretiske grundlag. Fænomenologien og Hermeneutikken beskrives i den forbindelse.

Kapitel 5 redegør for specialets metodeovervejelser, og den anvendte kvalitative metode, i form af interviews fremstilles. Kapitlet afsluttes med et afsnit om reliabilitet, validitet og generaliserbarhed i specialet.

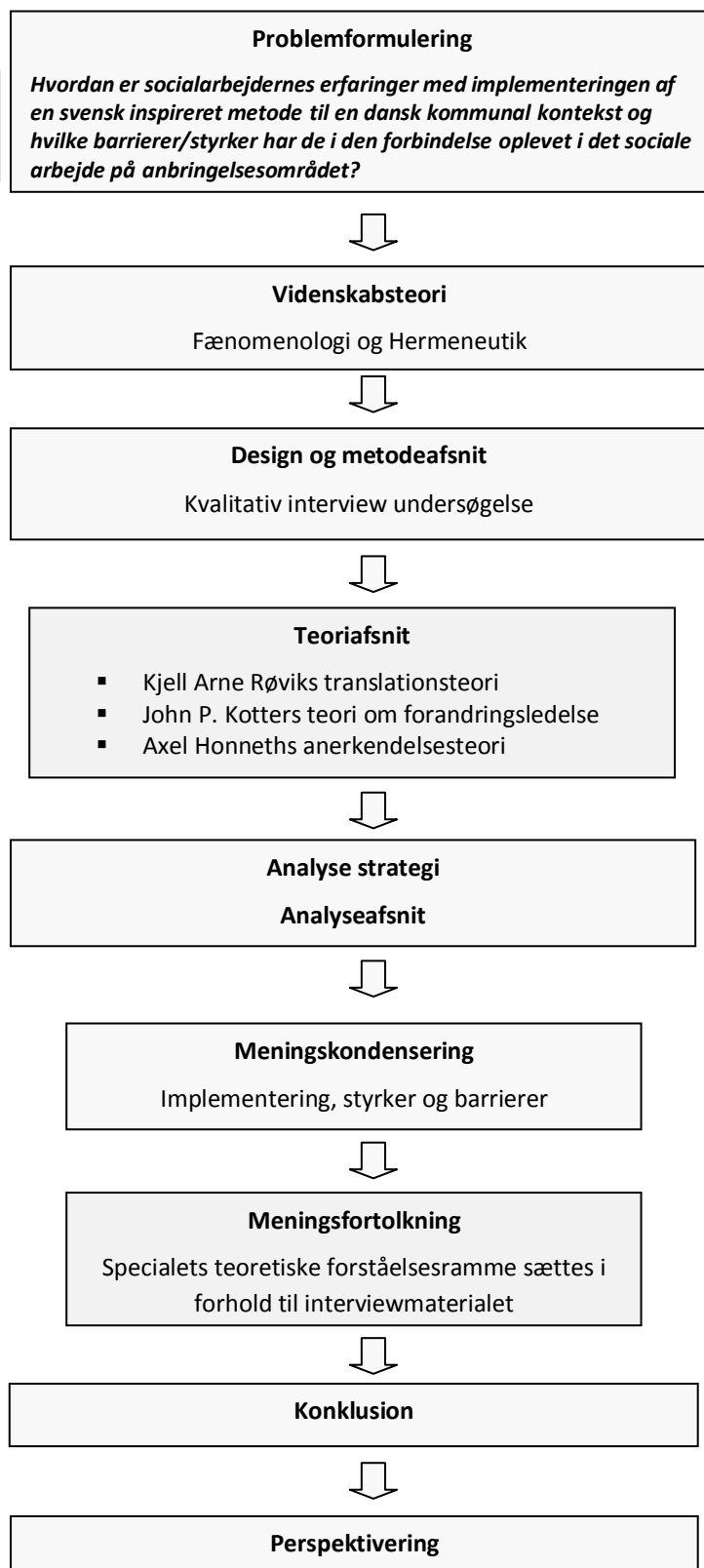
I *Kapitel 6* findes specialets teorigennemgang, hvor Kjell Arne Røviks translationsteori, John P. Kotters teori om forandringsledelse og Axel Honneths anerkendelses teori gennemgås. Herunder redegøres også for deres anvendelse i specialet samt kritik af teorierne.

Kapitel 7 udgør specialets analysestrategi og analyse opbygning.

Selve analysen findes i *Kapitel 8* hvor den er opdelt i en tredelt meningskondensering under temaerne: Implementering, Styrker og Barrierer. Hvorefter der følger en meningsfortolkning der sætter specialets teoretiske forståelsesramme i forhold til interviewmaterialet. Meningskondenseringen og meningsfortolkningen afsluttes begge med hver deres delkonklusion.

I *Kapitel 9* findes specialets konklusion, hvor i specialets problemformulering besvares.

Sidst findes en perspektivering i specialets *Kapitel 10*.

Figur 3. Specialets struktur

(Egen illustration 2012)

4.0. Videnskabsteori

I de følgende afsnit, vil jeg redegøre for nærværende speciales videnskabsteoretiske ståsted, samt for specialets operationalisering af disse. Sidst følger en begrundelse for valg af videnskabsteori.

4.1. Fænomenologi

Edmund Husserl (1859-1938) ses ofte som den moderne fænomenologis grundlægger.

Fænomenologien betyder en videnskab der interessere sig for fænomenerne og fænomenerne er et udtryk for det der umiddelbart viser sig, som det tilsyneladende er. Fænomener er som genstande fremtræder for os, set med vores øjne og ikke som genstande er i sig selv (Zahavi 2007:7,13).

4.1.1. Fænomenerne og det intentionelle subjekt

Fænomenologien betragtes som en filosofisk analyse af, hvordan genstanden fremtræder for forskellige aktører ud fra deres personlige sanselig forståelse. Fænomenologien hævder, at verden som den gennem vores sanser fremtræder for os, vil være den eneste virkelige verden. At påstå eksistensen af en bagvedliggende verden, som ligger udenfor den sande og sanselige virkelighed, vil fænomenologien afvise. Fænomenologiens analyse angår selve det intentionelle subjekts erfarings og erkendelses perspektiv, som genstanden fremtræder igennem. Fænomenologien forsøger ikke, at tænke udover subjekt-/objekt opdelingen, men er i stedet optaget af at undersøge sammenhængen mellem subjektivitet og verden (Zahavi 2007:13-18).

I nærværende speciale ligger problemformuleringen op til, at undersøge socialarbejdernes erfaringer og oplevelser. Fænomenologien ses derfor relevant at inddraget, grundet måden at forholde sig åben og opmærksom på socialarbejdernes sanselige forståelse af implementeringen samt de styrker og barriere de ligeledes havde oplevet på området. Jeg har ønsket at bestræbe mig mest muligt på at indhente deres forståelser, på baggrund af hvordan området har fremtrådt for dem. Deres erfaringer vil være afgørende for besvarelsen for problemformuleringen.

4.1.2. Horisont og Livsverden

Livsverdenen kan kort siges, at udgøre den verden vi lever i – det er den førvidenskabelige verden som vi dagligt tager for givet og føler os fortrolige med. Husserl fremhæver livsverdenen, da han mener videnskaben har glem og fortrængt den og den evidens den indeholder, er en evidens der

udgør en bestandig kilde til mening (Zahari 2007:30). Husserl ser livsverdenen som en førvidenskabelig horisont i tid og rum. I horisonten viser fænomenerne sig i deres konkrete menings- og erfaringsstrukturer (Rendtorff 2005:281).

At inddrage socialarbejdernes livsverden til besvarelsen af nærværende problemformulering, havde jeg en forventning om kunne give mig en bredere besvarelse af min problemformulering, en besvarelse der ikke som udgangspunkt var funderet i en teoriafprøvende referenceramme, som fænomenologien netop ville afvise som en gyldig metode. Jeg ønskede som udgangspunkt at stille mig åbent an, for på den måde at søge en inddragelse i socialarbejdernes perspektiv og livsverden i forhold til den implementeringsproces de sidder i og de styrker og barriere de har oplevet.

4.1.3. Videnskabelighed, Epoché og Reduktion

Ethvert menneske, der ønsker at undersøge et felt, bør gøre sig sin forforståelse klar, da denne forforståelse ikke må påvirke de spørgsmål og svar vi får fra 'den anden'. Forforståelsen bør bibeholdes til senere udforskning, men bør parentessættes for at undgå at følge vores egen og naturlige inklination. Denne erkendelse af forforståelsen og efterfølgende parentessætning af samme, betegnes som fænomenologisk epoché og reduktion. Uden at parentessætte sin forforståelse er det ikke muligt at undersøge virkelighedens egentlige værensmening. Husserl mener, at epoché tillader os at undersøge verden som den bør undersøges for at kunne afsløre dens virkelige mening (Zahari 2007:20-22). Videnskabelighed ses, ifølge fænomenologien, som værende grundige beskrivelser af flere opnåede aspekter af fænomenet fra flere kanter, og ikke om hvorvidt der kan findes sammenhæng mellem systematiske udsagn og begrundelser af rationel karakter (Zahari 2007:25-29).

Min egen forforståelse i forhold til det felt jeg har været ude og undersøge, er ganske lille. Jeg har ikke selv en uddannelse som socialrådgiver og kender ikke på forhånd til de arbejdsgange og procedure der hersker på et kontor for anbringelser af børn og unge. Min forforståelse er grundlæggende formet af den mediemæssige bevågenhed der har været på området og de udtalelser jeg har hørt andre komme med. Min forforståelse hænger i virkeligheden sammen med en række fordomme omkring området, og implementeringen af denne nye metode for anbringelser. Fordomme omkring hvorvidt denne prioritering nu er den bedste for disse særligt udsatte børn og unge, samt om disse nye kommunale plejefamilier er rustet til at varetage den

store opgave der bliver dem stille og om hvorvidt socialarbejderne magter at supervisere og undervise disse familier i den grad som de ifølge loven er forpligtiget til. Mine fordomme er i virkeligheden dem der har vagt min interesse for at undersøge feltet, og det er dem jeg har ønsket at sætte parentes omkring i mit møde med socialarbejderne.

Den senere fænomenologi, er bl.a. udviklet af Martin Heidegger der er stærkt inspireret af Husserl. Heidegger drejer fænomenologien i en hermeneutisk retning hvor: *"(...) fænomenologien forudsætter en hermeneutik, hvor verden ikke kan gives på summen af meningsintuitioner, men bliver til i lyset af en henvisningshelhed i spændingsrummet mellem tilhåndenværende og forhåndenværende"* (Rendtorff 2005:282).

Med dette menes, at ingen erfaringer eller oplevelser af verden kan opnås uden fortolkning. Mennesker lever alle indlejret i en meningssammenhæng, og denne fortolkes ud fra sproget og de meninger og intentioner der ligger bag det talte ord.

I forhold til denne anskuelse ses det som gyldigt og i tråd med den senere fænomenologi, at kombinere fænomenologien med den hermeneutiske tilgang, da hermeneutikken ifølge ovenstående citat, kan ses som indlejret i fænomenologien, og derfor som noget man ikke kommer udenom, hvis man vil forstå meningen bag det talte ord.

4.2. Hermeneutik

En af de mest fremtrædende personer inden for hermeneutikken, er Hans-Georg Gadamer (1900-2002). Hermeneutikken betyder kort og godt *fortolkning*. I Hermeneutikken ses et behov for at tyde og fortolke sig frem til meningsfulde budskaber, f.eks. i de ord der bliver sagt eller den tekst der bliver læst, så forståelighed opnås (Højberg 2005:310-311).

4.2.1. Den hermeneutiske cirkel

Hermeneutikken er optaget af at forstå og at skabe mening gennem fortolkning. Hermeneutikken søger, at forstå dele i forhold til helheder. Handlinger, udsagn, skrift osv. må forstås ud fra deres kontekst, den kontekst de er produceret i. Meningen findes først, efter en fortolkning af delene har fundet sted. Denne mening søges gennem en vekselvirkning mellem dele og helhed og på den måde vil fænomenerne blive knyttet til en bredere kontekst. Denne fortolkningsproces mellem dele og helhed kaldes: *Den hermeneutiske cirkel*. Konkret betyder det, at dele af det empiriske

materiale skal forstås og tolkes ud fra den sammenhæng og betydning de tilhører og samtidig kan de enkelte dele gå ind og ændre på den forståelse der er af den først angivende sammenhæng og helhed. Fortolkning er, i modsætning til hvad fænomenologien mener, vigtig for at opnå gyldig viden (Jørgensen 2008:223-225).

Denne fortolkning af fænomenerne, i forhold til at forstå en mening bag socialarbejdernes udsagn, ønskede jeg også at inddrage i nærværende speciale. Selv om denne måde at forstå fænomenerne på ikke er i tråd med den rene fænomenologiske tilgang, forsvarer jeg det med, at fænomenologien i nærværende speciale bruges til, at stille mig åbent an i forhold til de udsagn socialarbejderne kommer med, og til bagefter at beskrive deres udsagn så tro mod deres intentioner som muligt. Men for ikke kun at få en beskrivende besvarelse af specialets problemformulering inddrages hermenutikken som den forklarende del, da jeg samtidig ønsker at nærme mig mulige forklaringer på fænomenerne. Dette gøres ved at inddrage teori omkring de fænomener der spørges ind til, samt ved at inddrage teori i forhold til de fænomener der træder frem under mit møde med socialarbejderne.

4.2.2. Meningshorisont, fordomme og forforståelse

Som udgangspunkt kan man, som menneske, ikke foretage sig noget uden forudsætninger derfor. Der vil iboende i mennesket, og dermed også i forskeren, være en række fordomme, meninger og forståelser som vil påvirke de undersøgelser og de fortolkninger vedkommende foretager. Denne samling af forviden, meninger, vurderinger og forventninger til det felt der undersøges, betegnes i hermeneutisk forstand; *meningshorisont* (Jørgensen 2008:225). Det er i Hermeneutisk forstand, lige som i den fænomenologiske, vigtigt at gøre sig disse fordomme og forforståelser klart. I arbejdet med fordommene adskiller hermeneutikken sig dog fra fænomenologien, fænomenologien søger at parentessætte fordommene, mens hermeneutikken ikke mener at denne parentessætning er en mulighed, da man ikke vil være i stand til at fravriste sig sin forståelseshorisont i mødet med den anden. Man kan dog bruge sin forforståelse konstruktivt, ved kritisk at vurdere hvordan den kan have påvirket de tolkninger og resultater man er nået frem til (Jørgensen 2008: 225-226).

Som tidligere nævnt har mit udgangspunkt været at holde mine fordomme omkring det undersøgte felt, uden for mit møde med socialarbejderne, da jeg har været interesseret i at høre

hvad der har været på spil hos dem, uden at mine fordomme skal lede vores samtale i en given retning. Dette er modsat den hermeneutiske forståelse, da denne ikke mener denne parentessætning overhoved er mulig. Min erfaring fra mødet med socialarbejderne har også vist, at jeg ikke har været i stand til at efterkomme denne parentessætning fuldstændig, det har været svært for ikke at sige umuligt ikke at være påvirket af de fordomme der har vagt min interesse omkring feltet til at starte med.

4.2.3. Horisontsammensmeltning og horisontudvidelse

I hermeneutikken søges en ny forståelse for et område, ved at møde og lappe over en andens horisont, f.eks. et andet menneskes, og en *horisontsammensmeltning* opnås. I denne horisontsammensmeltning opstår en ny forståelse, man når ikke nødvendigvis til enighed, men man tvinges til at revidere på den forforståelse man kom med. Det er ikke muligt direkte at overtage andres forståelseshorisont, og det er heller ikke det der er meningen. Meningen er, at komme frem med nye tolkninger af området og opnå en bredere forståelse, en *horisontudvidelse*. Dette opnås ved, at man stiller sig åben an, stiller spørgsmål og sætter sine fordomme på spil (Jørgensen 2008:226). Når man hermeneutisk tolker, søger man ikke at opnå en endegyldig sandhed, men gennem en proces at nærme sig en gradvis afdækning af det område man interessere sig for at opnå en forståelse af. Kvaliteten af de fortolkninger processen frembringer, hænger sammen med karakteren og omfanget af det empiriske materiale der ligger til grund for tolkningen, samtidig med hvor detaljeret man vælger at redegøre for sine forforståelser og disses betydninger for fortolkningerne (Jørgensen 2008:226-227). Overordnet er hermeneutikken optaget af: *'(...)at tilvejebringe gode og anvendelige fortolkninger af den sociale verden.'* (Jørgensen 2008:227), og dermed ikke at opnå endegyldige sandheder, da ny viden altid kan bringes i spil og ændres på i de forelæggende fortolkninger (Jørgensen 2008:227).

Til besvarelsen af nærværende speciales problemformulering, søger jeg at opnå en indsigt i socialarbejderne erfaringer og oplevelser af hvad der er på spil for dem i forhold til den implementeringsproces de sidder i. Denne nye indsigt opnås ifølge den hermeneutiske tilgang via horisontsammensmeltning, hvor jeg blive inddraget i den kontekst socialarbejderne taler ud fra og samtidig hermed får revideret i den forforståelse jeg, via min forståelseshorisont, mødte op med. Denne nye forståelse søges opnået gennem fortolkning af socialarbejdernes udsagt, sat op imod

en teoretisk forforståelse men også en teoretisk forståelse der er søgt indhentet efter mødet med socialarbejderne (jf. afsnit 2.9).

4.3. Operationalisering af videnskabsteorien

4.3.1. Forskerrollen

I forhold til min rolle som forsker, stillede jeg mig som udgangspunkt fænomenologisk an, i den måde jeg udformede min interviewguide på, uafhængig af en teoretisk forforståelsesramme samt måden jeg åbnede mødet med socialarbejderne på under interviewene. Fænomenologien gjorde det muligt for mig, at stille åbne spørgsmål og lade socialarbejderne tale frit, så deres sanselige forståelse, af de fænomener jeg spurgte ind til, blev synlige. Dog må jeg stille mig kritisk an i forhold til mine evner for at sætte mine fordomme i parentes, da det blev erfaret meget vanskeligt. Dette har selvfølgelig haft betydning for nogle af de spørgsmål jeg har stillet, og dermed også nogle af de svar jeg har fået. Min interviewguide var (jf. afsnit 5.1.4.) udformet med temaer og spørgsmål formuleret som en støtte under interviewet, men de var ikke styrende for interviewet og interviewets gang. Jeg forsøgte at holde mig lidt i baggrunden og lod de fænomener der var på spil for socialarbejderne komme til syne og udfoldelse. Den teoretiske forforståelse, jeg i tråd med den hermeneutiske tænkning havde tilegnet mig inden interviewet, blev derefter inddraget til at kvalificere mine uddybende spørgsmål, omkring de fænomener der viste sig under interviewet. Den fænomenologiske tilgang havde altså betydning for måden jeg, uden en teoretisk referenceramme, udformede min interviewguide på, samt selve måden jeg mødte socialarbejderne åbent og intentionelt fordomsfrit på, selv om jeg må forholde mig kritisk til mine evner til at sætte mine fordomme i parentes. Hermeneutikken blev i forskningsprocessen inddraget, så jeg blev kvalificeret til at stille socialarbejderne uddybende spørgsmål i forbindelse med interviewet. Her satte jeg min tilegnede forforståelse i spil, i håb om en udvidelse af min egen forståelse for de fremtrådte fænomener – en horisontudvidelse.

Som forsker er det bedst lykket mig at anlægge et udgangspunkt som hermeneutisk, men der hvor jeg mere fænomenologien har haft betydning og også er vigtig for min besvarelse af problemformuleringen er der hvor den minder mig om at være åben, og tilbagetrukket i mine interviews da dette formentlig har givet mig indblik i fænomener der ellers ikke ville være optrådt, via en ren og teoriprøvende hermeneutisk tilgang.

4.3.2. Fortolkning

Både fænomenologien og hermeneutikken er interesseret i at udvikle teorier og begreber til at forstå socialarbejdernes påvirkning af og samvirke med, de samfundsmæssige omgivelser. Der er dog ikke enighed omkring hvori teorien skal være funderet. Fænomenologien ønsker, at holde så klar en sammenhæng som muligt mellem det socialarbejderne har sagt og de begreber der anvendes. I tråd med de fænomenologiske værdier tager første del af min analyse derfor udgangspunkt i en meningskondensering af socialarbejdernes udsagn. De centrale fænomener blev samlet og nedfældet så tro som overhoved muligt det socialarbejderne havde ytret, så de ville kunne genkende deres ord igen. Meningskondenseringen gav mig mulighed for, at gengive socialarbejdernes udsagn på en levende måde, for efterfølgende at kunne arbejde mere overordnet og begrebsligt med dem. Hermeneutikken finder modsat fænomenologien, teori vigtig. Uanset hvordan teorien er udviklet er det vigtigt at inddrage alle de forskellige former for indsigter der kan medvirke til at nå til nye erkendelser og meninger med de givne fænomener (Jørgensen 2008:241). I tråd med hermeneutikken, er min analyses anden del, en meningsfortolkning af de fænomener meningskondenseringen har belyst. Med meningsfortolkningen har jeg, ved hjælp af inddragelse af forskellige teorier, forsøgt at undersøge hvilken mening der ligger bagved de undersøgte fænomener og dermed at opnå en forståelse af delene i forhold til helheden og helheden i forhold til delene. Jeg er klar over at én sand erkendelse ikke er mulig og dette er heller ikke noget jeg har tilstræbt. Meningen bag de belyste fænomener kan, med inddragelse af mere og nyere teori, hele tiden ændre sig igen og igen og danne nye forståelser for helheden og delene i den undersøgte sammenhæng.

Selve fortolkningsdelen og diskussionen om hvorvidt man i det hele taget bør udføre teoretisk funderede tolkninger af socialarbejdernes udsagn, er et sted hvor de to videnskabsteoretiske retninger har svært ved at mødes, da fænomenologien ikke tror på fortolkning men på kondenserede meningsfremlæggelser af de, for socialarbejderne, på spilværende fænomener. Hermeneutikken mener modsat at den bagvedliggende mening med fænomenerne er vigtig at få udfoldet, og dette med inddragelse af så meget og forskelligt teori som muligt. Til denne diskussion forholder jeg mig således, at jeg ønsker at få noget med fra begge verdener. Jeg ønsker både den beskrivende fænomenologiske analyse men også den meningsfortolkende hermeneutiske analyse. Begrundelsen herfor ligger i at fænomenologien hjælper mig med at

beskrive bredt, alle de fænomener der er på spil for socialarbejderne i implementeringsprocessen, og i forhold til de styrker og barrierer de har oplevet. Denne brede beskrivelse ville hermeneutikken ikke på samme måde have givet mig, da den rene hermeneutiske forsker stiller sine spørgsmål med teoretiske afsæt, der derfor bliver styrende for interviewet og dermed formentlig også begrænsende for hvor bred en vifte af fænomener der bliver klarlagt. Samtidig ønsker jeg ikke kun en beskrivende analyse som grundlag for besvarelsen af nærværende speciales problemformulering, men finder det også rigtigt at inddrage den meningsfortolkende dimension, da den kan give mig en dybere forståelse for de fænomener der udfolder sig i min empiri.

4.4. Begrundelse for valg af videnskabsteori

Valget af den fænomenologiske tilgang blev fundet relevant i nærværende speciale, da det undersøgte felt og indførelsen af kommunale plejefamilier i dansk kommunalt regi, stadig er så nyt og ukendt et område, i forhold til hvad der er undersøgt i forvejen i Danmark. Den fænomenologiske metodes åbenhed overfor det der viser sig, og dermed den åbenhed jeg anlagde overfor socialarbejdernes forståelse af det undersøgte felt, har forventeligt kunne hjælpe mig med, at få udfoldet så mange fænomener på spil som muligt omkring det undersøgte område.

Hermeneutikken er valgt, da den kunne give en mere dybereliggende forståelse af de udfoldede fænomener og forståelser der opstod under interviewene, gennem den teoretiske fortolkning. Jeg forholder mig kritisk overfor kombinationen af to så forskelligt rettede videnskabsteoretiske positioner, når det kommer til hvordan de epistemologisk opfatter forståelse og fortolkning af fænomener. Argumentet for at kombinere den deskriptive og meningskondenserende fænomenologiske tilgang med den teorifortolkende hermeneutiske tilgang er, at jeg på denne måde kvalificeredes til at opnå en dybere forståelse af min empiri frem for en udelukkende fænomenologisk beskrivelse af de forståelser de adspurgte socialarbejdere ytrede. Dermed forventes en opnåelse af en bredere og mere dybdegående besvarelse af nærværende speciales problemformulering.

5.0. Design- og metodeafsnit

Nærværende speciale er af kvalitativt design og empirien er indsamlet via interviews. Denne metode er valgt, da jeg på denne måde ønskede mulighed for, at opnå en forståelse af den problemstilling problemformuleringen omkredser i forhold til socialarbejdernes subjektive oplevelser. Interviewene belyste mine informanternes synspunkter, så jeg efterfølgende kunne arbejde med, at udfolde de meninger der ligger bag de oplevelser, de delte med mig.

5.1. Det kvalitative interview

Som undersøgelsesmetode, er det særligt i tråd med den fænomenologiske inspirerede positionering at indsamle datamateriale via spørgende metoder, da fænomenologien tager udgangspunkt i at virkeligheden er en genspejling af det der viser sig for socialarbejdernes bevidsthed. De spørgende metoder er ligeledes en oplagt mulighed for hermeneutikken at anvende, da informanterne kan give en indsigt i hvilke fortolkninger og indsigter der ligger til grund for deres svar (Jørgensen 2008:237-238). Formålet med det kvalitative interview er, at få indblik i den adspurgtes forståelse og oplevelse af udvalgte temaer (Brinkmann & Kvale 2009:41). I henhold til specialets problemformulering, søges en beskrivende og en forklarende besvarelse af socialarbejdernes arbejde med at implementere en ny og svensk inspireret metode til deres kommune, samt hvilke styrker og barriere de har mødt i denne sammenhæng. Da det har været socialarbejdernes oplevelser jeg interesserer mig for, findes den kvalitative interviewmetode relevant, da den netop giver mig mulighed for at få et indblik i de fænomener der er på spil for socialarbejderne. Min interviewmetode tager som udgangspunkt afsæt i Steinar Kvale & Svend Brinkmanns syv faser for en interviewundersøgelse: Tematisering, Design, Interview, Transkription, Analyse, Verifikation og Rapportering (Brinkmann & Kvale 2009:122-124). De syv faser ses relevante i forhold til nærværende speciale, da der ligges vægt på interview som metode samt hvordan interviewene bør behandles. I nærværende speciale vil der især blive langt vægt på Design og Analyse delen. For Design delen er det vigtigt under hele processen at have formålet med specialet for øje, får jeg nu svar på det jeg ønsker at få svar på, og benyttes den rette metode og teknik samtidig med at etiske og moralske overvejelser vejes med (Brinkmann & Kvale 2009:122) Under Analysedelen inddrages udvalgte transkriberede citater som genstand for analysen og selve verifikationen vil også løbende blive inddraget i analysen, hvor dette findes

relevant. I de følgende afsnit vil der nærmere blive redegjort for specialets transkriberinger (Jf. afsnit 5.1.5.) og specialets verifikation (Jf. afsnit 5.2.).

5.1.1. Semistrukturerede interviews

Indenfor de kvalitative spørgende metoder findes forskellige valgmuligheder for at strukturere sine interviews: *Det begrænset strukturerede interview*, *det strukturerede interview* og *det delvist-/semistrukturerede interview*. Samtidig er der også den mulighed at man interviewer flere informanter på samme tid, via et gruppeinterview, i stedet for det mere typisk anvendte enkeltmandsinterview (Thagaard 2004:87-88). *Det begrænset strukturerede interview* kan mere eller mindre ligestilles en samtale mellem forsker og informant, med fastlagte hovedtemaer. Denne metode bruges ofte som indledning til en undersøgelse, for at få klarlagt hvilke temaer der kunne være relevante at inddrage (Thagaard 2004:87). Da jeg allerede er nået frem til de temaer jeg ønsker at undersøge, har jeg brug for en metode med lidt mere struktur, så interviewet nogenlunde kan holde sig på en kurs der kan belyse specialets problemformulering. *Det strukturerede interview* indeholder på forhånd formulerede spørgsmål, med en på forhånd fastlagt rækkefølge, hvor det kvalitative aspekt ligger i informantens mulighed for selv at formulere deres svar. Med denne form for metode, vil jeg have gode muligheder for at sammenligne mine tre kommuners besvarelser (Thagaard 2004:87). Det strukturerede interview som metode ville dog ikke være i tråd med min fænomenologiske tilgang, da der ikke er nok åbenhed for de fænomener som viser sig på spil for socialarbejderne. Spørgsmålene er allerede fastsat og min rolle som forsker vil være alt for fremtrædende og styrende i forhold til den fænomenologiske tænkning. Jeg vil desuden have svært ved at få svar på min problemformulering, da den ønsker besvarelser i form af udfoldelser af erfaringer og oplevelser. Sidst er der *det semistrukturerede interview*, som også, kaldes *det kvalitative forsknings interview*, da det er den metode der oftest anvendes inden for kvalitative undersøgelser. I denne form for interview er temaerne fastsat, men rækkefølgen bestemmes undervejs i interviewet. Metoden giver plads til at følge socialarbejdernes fortællinger, men skaber også den struktur der må være, for at kunne indhente den information der skal til for at besvare specialets problemformulering. Denne interviewform er ligeledes åben for de fænomener der må dukke op undervejs, og åben for at forskeren tager dem op og følger dem (Thagaard 2004:88). Denne åbenhed findes i tråd med nærværende speciales videnskabsteoretiske positionering, da jeg som forsker i feltet skal holde mig åben for de

fænomener der opstår i interviewet, samtidig med at denne åbenhed ikke leder mig helt væk fra intentionen med interviewet. Denne sidste metode for interview vælges, da jeg her ser den bedste mulighed for at kunne kombinere den fænomenologiske åbenhed over for socialarbejdernes udsagn, samt den mere hermeneutiske tematiske struktur der skal være med til at sikre besvarelsen af nærværende speciales problemformulering.

Som udgangspunkt var mit ønske at foretage semistrukturerede gruppeinterviews med socialarbejdere, i de projektgrupper de arbejder i med implementeringen af den svenske inspirerede metode i deres kommuner. Begrundelsen for dette var gruppeinterviewets typiske ikke-styrende interviewform hvor det primært handler om at få så mange synspunkter frem omkring de adspurgte temaer, som muligt. Desuden er et gruppeinterview også en god mulighed for eksplorativt at undersøge et område, som stadig er så nyt og uafdækket (Brinkmann & Kvale 2009:170). Gruppeinterview kan ydermere skabe en dynamik, hvor deltagerne får uddybet de adspurgte temaer ved at følge op på hinandens svar og give kommentarer i løbet af diskussionen. Dog kan man også risikere at der vil være synspunkter der fremtræder som dominerende, da deltagere med afvigende holdninger kan være tilbageholdende med at fremføre dem i gruppen (Thagaard 2004:88). Grundet sygdom, pludselige opståede møder og travlhed kunne det ikke lade sig gøre at samle de forskellige fokusgrupper til interviews, hvorfor jeg i stedet foretog semistrukturerede enkeltmandsinterviews. Styrken ved de semistrukturerede enkeltmands interviewes var, at jeg her fik mulighed for, at få et indblik i de enkelte socialarbejders individuelle oplevelser af den implementeringsproces de i kommunen sidder i og dermed en dybere forståelse af det arbejde de daglig er en del af. Den semistrukturerede interviewform, gav mine informanter fri mulighed for og plads til at udfolde deres beskrivelser og dermed deres oplevelser af de fænomener der blev spurgt ind til (Brinkmann & Kvale 2009:45).

5.1.2. Udvælgelsen af interviewinformanter

I udvælgelsen af informanter er det væsentligt at udvælge relevante informanter, således at deres udtalelser vil være brugbare til besvarelsen af den ønskede problemstilling (Kristensen 2007:286). For at kunne komme nærmere en besvarelse af nærværende speciales problemstilling, er socialarbejderne udvalgt til deltagelse i interviews, ud fra følgende inklusionskriterier:

- Er socialarbejdere.

- Er kommunalt ansat til at arbejde med implementeringen af kommunale plejefamilier.
- Kommer fra tre forskellige kommuner i Danmark.
- Befinder sig forskellige steder i implementeringsprocessen, i forhold til hvor fremskreden de er med indførelsen af kommunale plejefamilier.

Jeg valgte at etablere kontakten til de forskellige kommuner pr. telefon og mail. Henvendelserne blev rettet til afdelingsledere og projektledere på anbringelses- eller børne- og ungeområdet, alt efter hvor arbejdet med indførelsen af kommunale plejefamilier fandt sted. De ledere der vurderede, at der var ressourcer til at deltage i interviews, sendte mig videre til de pågældende socialarbejdere på området og lod dem tage stilling til, om de havde tid og lyst til at deltage. For en af kommunernes vedkommende tog lederen selv beslutningen om at socialarbejderen skulle deltage, uden at tage vedkommende med på råd først.

I forhold til inklusionskriterierne valgte jeg at inddrage tre forskellige kommuner, for at få et sammenligningsgrundlag i forhold til at belyse om deres erfaringer ligner hinanden eller om der skulle være stor forskel. Flere kommuner kunne med fordel have været inddraget, for at få mere brede i besvarelsen af problemformuleringen, og samtidig kunne det have været interessant at have inddraget nogle kommuner der ikke havde været indblandet i Socialstyrelsens projekt, men selv skulle stå for at komme i gang med implementeringen og selv skulle finansiere denne implementering. Dette var dog ikke muligt, da det for det første var svært overhoved at finde kommuner uden for socialstyrelsens projekt der var kommet i gang med implementeringen, og de få det lykkedes mig at finde, havde ikke lyst, tid eller ressourcer til at stille op til interview. En sammenligning af kommuner der er med i Socialstyrelsens projekt og kommuner der ikke er, kunne antageligt have givet ekstra dybde og sammenligningsdynamik i specialet, og det kunne have været interessant at få belyst hvilke erfaringer, styrker og barrierer de har oplevet i implementeringsprocessen. I forhold til at inddrage flere kommuner end de valgt, har det været meget svært at finde socialrådgivere der havde lyst til at være med. At de deltagende kommuner befandt sig forskellige steder i implementeringsprocessen, mente jeg også kunne give en variation i socialarbejdernes besvarelser. Under interviewene blev jeg opmærksom på, at et femte inklusionskrav burde være opsat. Den ene deltagende socialarbejder havde kun et halvt års erfaring inden for området med kommunale plejefamilier, og havde ikke været med fra starten af.

Dette gjorde, at han havde svært ved at svare på nogle af mine spørgsmål. Dette har resulteret i at mine to andre interview har vægtet mere til besvarelsen af specialets problemformulering, da de begge har været med fra starten af og derfor har været involveret i alle de forskellige faser implementeringen har gennemgået fra start og ind til nu. Besvarelsen af min problemformulering kunne formentlig have været endnu mere udfoldet, havde jeg været opmærksom på at opstille dette sidste krav om en minimums tid for socialarbejdernes involvering i implementeringen.

5.1.3. Interviewguide

Semistrukturerede interviews gør, grundet den åbne form, interviewsituationen tangerende en hverdagssamtale. Forskellen på en hverdagssamtale og på et interview er, at interviewet er på vej et sted hen, har et formål, en særlig tilgang og en særlig teknik (Brinkmann & Kvale 2009:45). Som arbejdsredskab til at udfører de semistrukturerede interviews med de tre socialarbejdere, valgt jeg at udarbejde en interviewguide (Jf. bilag 1). Interviewguiden var med til, undervejs i interviewene, at holde samtalen inden for de temaer jeg ønskede at viden noget mere om. Interviewene kunne godt, i flere tilfælde, begynde at bevæge sig i en anden retning end tilsigtet, og samtidig med at det var vigtigt for besvarelsen af min problemstilling at holde mig til interviewguidens temaer, blev jeg også betaget undervejs og udviste, i overensstemmelse med det kvalitative semistrukturerede interview, og min videnskabsteoretiske positionering, også en åbenhed over for nye og uventede fænomener (Brinkmann og Kvale 2009:48).

Min interviewguide (Jf. bilag 1) er delt op i tre kolonner: *Temaer* der afspejler nærværende speciales problemformulering, *Hovedspørgsmål* som udgør de spørgsmål der overordnet ønskes besvaret ud fra temaet og *Underspørgsmål* eller *stikord*, der skulle hjælpe mig undervejs i interviewene til at sikre en udtømmende besvarelse af det undersøgte område af interesse for nærværende speciales problemformulering.

Mine tre interviews blev alle optaget på diktafon, da dette gav mig frihed til at koncentrere mig om interviewets indhold og retning. Efter interviewene blev mine lydoptagelser alle transkriberet.

5.1.4. Transkribering

Forud for mine transkriptioner, udarbejdede jeg en personlig guide til hvordan jeg skulle transkribere (Jf. bilag 3), og dermed også en guide til hvordan mine transkriptioner skal læses. Denne guide til transkribering blev udviklet på baggrund af Brinkmann & Kvales kapitel 10 om

Transkription af interview. Meningen med transkribering er, ifølge Brinkmann og Kvale at: "(...) *strukturerer interviewsamtalerne i en form, der egner sig til nærmere analyse, og udgør i sig selv en første analytisk proces.*" (Brinkmann & Kvale 2009:202).

Nærværende speciales retningslinjer for transkribering indeholder punkter som: anonymisering, markering af larm, markering af pauser, fjernelse af fyldord, brug af tegnsætning osv. (Jf. bilag 3), alle retningslinjer der skal gøre det nemmere for mig og for andre at læse mine transkriberinger. Samtidig skal de også efterkomme de i samtykkeerklæringens formulerede krav om, at anonymisere socialarbejderne og de personer og steder der bliver omtalt under interviewene. Den nedskrevne tekst, som mine interviews udgjorde, betød endvidere at det blev nemmere og mere overskueligt for mig, at foretage min analyse. Interviewene var alle af cirka en time til halvanden times varighed og udgjorde cirka 60-70 A4 sideres tekst.

Når man vælger at transkribere interviews er det dog med den bias for øje, at man mister stemmeleje og intonation i det talte sprog, samtidig er det bandede interview med til at skjule det nonverbale sprog mellem informant og interviewer, ironi, kropsholdninger og gestus går tabt og dermed går en stor del af budskabet også tabt (Brinkmann & Kvale 2009:200).

I stedet for at vælge at båndte mine interviews kunne jeg også have valgt den mulighed at stole på, at min hukommelse ville være nok til indsamling af empiri, måske understøttet af noter taget under interviewene. Dog kræver noteringer en del opmærksomhed på notesblokken, og dermed opmærksomhed væk fra den interviewede, samtidig med at min hukommelse også har sine begrænsninger. Ved hjælp af diktafonen, blev mine informanternes nøjagtige sproglige formuleringer gemt, og jeg kunne i stedet bruge min hukommelse selektivt i forhold til at fastholde de af socialarbejderne udsagn, der havde betydning for besvarelsen af problemformuleringen (Brinkmann & Kvale 2009:201).

Der er fordele og ulemper ved begge metoder, men i nærværende speciale har jeg alligevel valgt at båndte og transkribere mine interviews, da jeg på den måde får hvert et ord og den formulering de er udtrykt i, med i min analyse, hvilket vurderes at give mig en bedre mulighed for at få den formulerede helhed med også. Jeg anerkender dog den betydelige bias der ligger i ikke at have muligheden for at have det nonverbale sprog med og dermed også den iboende ironi der kun kan

opfanges via et samspil mellem det nonverbale og det verbale sprog (Brinkmann & Kvale 2009:200).

5.1.5. Præsentation af de deltagende interviewinformanter

I nærværende speciale deltager i alt tre interviewinformanter der repræsenterer tre forskellige kommuner i Danmark (Jf. afsnit 5.1.3.). Herunder følger en nærmere præsentation af de tre:

- **Siv**⁸ er ansat i den største⁹ af de tre repræsenterede kommuner. Hun er uddannet socialpædagog for flere år siden, og har tidligere arbejdet på socialpædagogiske opholdssteder og institutioner. Siv har været ansat på anbringelsesområdet i kommunens børne- og ungeafdeling i tre år. Den kommune hun tilhører har søgt og fået økonomiske midler til at igangsætte implementeringen af kommunale plejefamilier i deres kommune. Siv er, sammen med en anden kollega, ansat som projektmedarbejder og anbringelseskonsulent hvor de udelukkende skal beskæftige sig med udviklingen, implementeringen og arbejdet med de kommunale plejefamilier i kommunen. Sivs kommune er den kommune der ligger sig imellem de to andre i forhold til hvor langt i processen den er. Kommunen har udformet deres retningslinjer for de kommunale plejefamilier, og havde 3 fungerende kommunale familier ansat på interviewtidspunktet (Interview A:7-18,254).
- **Anna** er ansat i den kommune der størrelsesmæssig ligger mellem de to andre kommuner. Anna er uddannet socialrådgiver og har arbejdet med anbringelsesområdet i mange år. Hun har været ansat i sin nuværende stilling siden 2007. Anna er, sammen med en anden kollega, ansat til udelukkende at arbejde med kommunale plejefamilier og alt hvad der skal formuleres og implementeres inden for dette område. Annas Kommune har lige som den første kommune søgt og fået midler til at igangsætte implementeringen af kommunale plejefamilier i kommunen. Annas kommune er den der er nået længst i processen med at implementere kommunale plejefamilier. De har 17 kommunale plejefamilier ansat, og begyndte allerede før Barnets reform at arbejde med at opkvalificere plejefamilier til at varetage kommunens mest udsatte børn og unge (Interview B:7-8,33,279,281-282).

⁸ Alle person- og stednavne er opdigtede/sløret i henhold til den, af interviewpersonerne, underskrevet samtykkeerklæring (jf. bilag 2).

⁹ Størrelse er i denne sammenhæng et parameter for antal indbyggere i kommunen.

- **Lars** er ansat i den mindste af de tre repræsenterede kommuner. Han er uddannet socialpædagog og har 10 års erfaring med at arbejde med børn og unge anbragt på socialpædagogiske opholdssteder og institutioner. Lars har været ansat i kommunens børne- og unge afdeling i et halvt år. Den kommune Lars tilhører har, ligesom de to førnævnte kommuner, søgt og fået midler til at igangsætte implementeringen af kommunale plejefamilier i kommunen. Lars er, sammen med en anden kollega, ansat til at arbejde med udviklingen og implementeringen af kommunale plejefamilier i sin kommune. Lars er dog ikke, som Siv og Anna, udelukkende ansat til at beskæftige sig med dette område, han har derudover også opgaver som anbringelseskonsulent for nogle af kommunens øvrige plejefamilier, samt opgaver i andre udviklingsprojekter. Den kommune Lars tilhører er den kommune der er nået kortest i processen i forhold til implementeringen af kommunale plejefamilier. Lars og hans kollega har udformet kommunens retningslinjer for de kommunale plejefamilier men har endnu ingen ansat (Interview C:26-28,43-44,227-228).

5.1.6. Etiske overvejelser

Man bør, ifølge Brinkmann & Kvale, have de etiske overvejelser med sig gennem alle faser af interviewundersøgelsen. Der bør tages hensyn til interviewpersonens anonymitet i interviewet og der bør tages hensyn til eventuelle konsekvenser der kan være for interviewpersonen ved at deltage i specialet (Brinkmann & Kvale 2009:80).

I Nærværende speciale er interviewpersonerne, inden interviewet er startet og diktafonen er tændt, blevet oplyst om at deres navn, samt hvilken kommune de kommer fra, vil blive anonymiseret i transkriptionerne, samt i de citater der bringes ind i specialets analyse. De har alle skrevet under på en samtykkeerklæring (Jf. bilag 2) der vidner om min fortrolighed og deres frivillige deltagelse i specialet, samt at lydoptagelserne vil blive slettet efter brug. Inden interviewene er sat i gang, er jeg startet med en briefing omkring det emne vi skal tale om, så interviewpersonerne var klar over mit interessefelt og om hvorvidt de havde lyst til at fortsætte med interviewet.

I forhold til mine transkriptioner, af de bandede interview, blev der opstillet fælles retningslinjer (Jf. bilag 3) for, hvordan jeg ville gribe dette an, i forhold til at holde sted og personfølsomme data

anonyme. Ligeledes skulle de fælles retningslinjer sikre, at socialarbejdernes mundtlige udsagn blev behandlet på en etisk korrekt måde, således at det transkriberede materiale gengav¹⁰ det, de interviewede socialarbejdere mente (Kvale 2004:117). Lydfilerne blev under behandlingen opbevaret sikkert og efterfølgende speciales færdiggørelse destrueret.

5.2. Reliabilitet, validitet og generaliserbarhed

Jeg vil i dette afsnit redegøre for mine overvejelser rent kvalitetsmæssigt. Når man i kvalitative undersøgelser ønsker at redegøre for kvaliteten inddrages begreberne; reliabilitet¹¹, validitet¹² og generaliserbarhed¹³. Det anbefales, at man gennem hele processen har undersøgelsens reliabilitet og validitet for øje (Kvale 2004:331). Reliabiliteten og validiteten er, i tråd med Kvales anbefalinger, derfor noget jeg har forhold mig til i nærværende speciale, fra tematisering til konklusion.

Der kan i nærværende speciale argumenteres for en lav grad af reliabilitet, da det vil være svært for andre at reproducere specialets resultater. Resultaterne i nærværende speciale er fundet under særlig sociale sammenhænge og disse vil formentlig være svære at genfinde i nøjagtig samme sociale omstændigheder. For at opnå en så pålidelig kvalitativ undersøgelse, som overhoved muligt for denne type af undersøgelse, har jeg nøje redegjort for hvordan mine data er fremkommet (Thagaard 2004:176). Jeg har tilstræbt gennemsigtighed for læseren, så læseren tydeligt kan følge nærværende speciales tilblivelse af data og dermed en højnelse af specialets

¹⁰ Spørgsmålet om gengivelsen af socialarbejdernes mundtlige udsagn behandles yderligere i afsnit 6.1.

¹¹ Reliabilitet, eller troværdighed, fortæller noget om, hvorvidt undersøgelsen er lavet på en tillidsvækkende og pålidelig måde (Thagaard 2004:23). Reliabiliteten vedrører desuden konsistensen og troværdigheden af interviewundersøgelsen, er der sandsynlighed for en reproduktion af resultaterne på andre tidspunkter af andre forskere (Kvale & Brinkmann 2009:271). Sandsynligheden for reproduktion af resultaterne kaldes også for ekstern reliabilitet (Bryman 2004:273). Der kan foruden en ekstern reliabilitet tales om en intern reliabilitet, der omhandler undersøgelsens gennemsigtighed i de analytiske procedurer og om hvorvidt dataene er grundigt registreret (Olsen 2002:147).

¹² Validitet refererer til om undersøgelsens udsagn er gyldige og korrekt udledt, undersøger og undersøgelsen det den hævder at gøre (Kvale & Brinkmann 2009:272). Validitet deles også op i ekstern- og intern validitet. Den eksterne validitet hænger nøje sammen med begrebet generaliserbarhed, som er nærmere beskrevet i fodnoten herunder. Intern validitet omhandler undersøgelsesresultaternes nøjagtighed, kohærens og autenticitet, er undersøgelsen troværdig og udført på en tillidsvækkende måde (Olsen 2002:146, Bryman 2004:273, Thagaard 2004:23).

¹³ Generaliserbarhed er, som ovenfor nævnt, tæt forbundet med ekstern validitet. Generaliserbarhed og dermed ekstern validitet omhandler, hvorvidt den forståelse projektet udvikler, også vil være relevant i andre situationer og sammenhænge end den forskningen er foretaget i. Kan resultaterne overføres til bredere sociale sammenhænge (Thagaard 2004:177, Brymann 2004:273).

interne reliabilitet. Transparens er forsøgt opnået gennem en nøje beskrivelse af nærværende speciales metode og argumenter for fra og tilvalg.

Transkriberingen af interviewene er (Jf. afsnit 4.1.5.) gjort efter fælles retningslinjer, hvilket er væsentligt i forholdt til nærværende speciales interne reliabilitet (Brinkmann & Kvale 2009:209). Der er derfor udarbejdet og nedskrevet retningslinjer for transkriberingen (Jf. bilag 3), således at de tre interview blev bearbejdet efter samme forudsætninger. Under selve interviewene blev der undervejs stillet opfølgende spørgsmål, dette for at søge at højne interviewenes indholdsmæssige interne reliabilitet, ved at kontrollere pålideligheden i de svar, informanterne gav mig under interviewene. Denne metode skal dog også ses kritisk på, da opfølgende spørgsmål ofte har karakter af at være ledende, og kan komme til at lede informanten til at svare på bestemte måder, hvilket kan mindske interviewmaterialets pålidelighed (Brinkmann & Kvale 2009:193, Kvale 2004:193).

I forhold til validiteten af mine interviews, er det vigtig at gennemføre transkriberingerne af interviewene så loyalt som muligt (Jf. afsnit 4.1.5.) i forhold til informanternes ordrette udsagn (Kvale 2004:232). For at sikre en korrekt og loyal gengivelse, blev passagerne i de bandede interview afspillet i små bider, nedskrevet efter de fælles retningslinjer, og derefter lyttet til igen, for at sikre at hvert et ord blev opfanget i den transkriberede tekst. Den transkriberede tekst blev derefter gennemlæst og tjekket, samt eventuelt rettet, for mulige fejl og misforståelser. På denne måde søgte jeg datamaterialets gyldighed højnet. I Interviewsituationerne var det også vigtig, at jeg var opmærksom på betydningen af at interviewe fagpersoner. Fagpersoner, og dermed eksperter på et område, har en vis viden omkring det adspurgte felt og har måske i forvejen forberedt en form for oplæg omkring emnet, der kan fremme de synspunkter de ønsker at kommunikere ud via interviewet (Brinkmann & Kvale 2009:167). Her forsøgte jeg at rette mine interviewpersoner tilbage på de spor jeg ønskede at følge, og dermed i den retning nærværende speciales problemformulering fordrede, men samtidig var der også en naturlig åbenhed og plads i de semistrukturerede interview, til at lade samtalen fortsætte ud af en, for interviewpersonen, ønsket tangent for at vise en åbenhed for de fænomener der kunne optræde dér af relevans for problemformuleringen. Her forsøgtes undersøgelsens gyldighed imødekommet, ved at sikre at undersøgelsen nu undersøger det tilsigtede. Samtidig hermed må jeg også have mig for øje, at

interviewpersonerne kan vælge ikke at præsentere sit "reelle selv" men i stedet et "fortrukken selv". Denne differentiering i hvilket "selv" interviewpersonen ønsker at præsentere, hænger sammen med at interviewpersonen kan vælge at præsentere det "selv" som vedkommende finder mest hensigtsmæssig i situationen (Cortazzi 1999:230). Fortællinger er ikke altid noget der opstår ud fra personlige erfaringer, men er også udtryk for kulturelle diskurser, der allerede eksisterer i samfundet. Udsagnene reflekterer som regel den kontekst interviewede befinder sig i (Järvinen 2005:26-27). Disse performative problematikker anerkendes som validitets sænkende faktorer ved brug af interviewpersoner som empiri, og det er problematikker som jeg forholder mig kritisk til i min behandling af det transkriberede interviewmateriale og den videre analyse heraf.

I forhold til nærværende speciales grad af generaliserbarhed, så siges det generelt om kvalitative undersøgelser, at de har en lav grad af generaliserbarhed, og dermed også en lav grad af ekstern validitet (Bryman 2004: 273). Den eksterne validitet anses, i nærværende speciale, for at være lav, da mine resultater ikke nødvendigvis er repræsentative for alle kommuner i landet. Denne lave grad af ekstern validitet accepteres, da jeg ikke gør mig nogen forhåbninger om, at leve op til positivistiske tanker om, at producere viden om lovmæssigheder med dette speciale. Nærværende speciale har et beskrivende og forklarende fokus (Jf. afsnit 4.1.) og går derfor fra generalisering til kontekstualisering. Kvale refererer til Stake, som ligger vægt på de kvalitative studiers værdi i sig selv, værdien i at opnå en bedre forståelse, alene af hensyn til forståelsen selv. Det er relevant at spørge mig selv, når jeg når til slutningen af nærværende speciale; om jeg har frembragt viden der kan overføres til andre relevante situationer, og ikke om mine resultater kan generaliseres på et mere globalt plan. I den kvalitative undersøgelse handler det om, at resultaterne kan være vejledende for, hvad der vil ske i en anden og lignende situation, samt komme med righoldige kontekstuelle beskrivelser. Det handler om at nå til en analytisk generalisering, som er baseret på analyser af ligheder og forskelle mellem situationer af samme art, dermed analyser af ligheder og forskelle mellem mine informanternes erfaringer og oplevelser (Brinkmann & Kvale 2009:288-290). Nærværende speciales resultater kan formentlig ikke direkte overføres til andre kommuner i landet. Det vurderes dog, at andre kommuner i landet kan blive inspireret af resultaterne og drage erfaringer deraf, da området er et, alle danske kommuner kommer til at forholde sig til, før eller siden, hvis ikke de allerede er i gang med implementeringen af kommunale plejefamilier.

6.0. Teoriafsnit

I de følgende afsnit vil jeg beskrive og begrunde nærværende speciales teorivalg inden selve teorien beskrives. Sidst følger en nærmere beskrivelse af teoriens anvendelse i specialet.

6.1. Begrundelse for valg af teori

Kjell Arne Røviks translationsteori inddrages i nærværende speciale, til at belyse den første del af problemformuleringen, omhandlende socialarbejdernes erfaringer med implementeringen af en ny metode i kommunerne. Denne teori kan give en belysning af nye metoders typiske gang ind i organisationen og hjælpe med at belyse de betydningsfulde faktorer der er medvirkende til at en ny model tages ind og tilpasses den kontekst de rejses i. Samtidig kan Røviks teori være med til at belyse grundlaget for kommunernes valg af en ny metode. Sammenlagt kan disse forskellige kontekstuelle mekanismer være med til at forklare socialarbejdernes oplevede erfaringer med implementeringsprocessen.

John Kotters teori om forandringsledelse vælges inddraget som supplement til Røviks translationsteori, da denne giver et billede af hvilke faktorer der spiller ind på om implementeringen opleves som succesfuld eller ej af socialarbejderne, samt hvilken betydning de tillægger vigtigheden af behovet for indførelsen af den nye metode. Kotters teori knytter sig også til den anden del af specialets problemformulering, da forandringsmodellen kan bidrage til en forklaring af socialarbejdernes oplevelser af styrker og barrierer i forhold til implementeringen af den svensk inspirerede metode.

Den sidst inddragede teori, Erik Allards anerkendelsesteori, adskiller sig fra de to foregående organisationsteoretiske perspektiver, ved at have et menneskeligt perspektiv, et perspektiv der belyser menneskers universelle behov for anerkendelse. Denne kontekst vurderes som vigtig at have med i nærværende speciale, da det sociale arbejde langt fra kun er organisation, men også omhandler mennesker og arbejdet med og mellem mennesker. Dette arbejde fordrer en forståelse af menneskets behov for anerkendelse ind i denne ellers så organisatoriske kontekst, som danner rammen om det sociale arbejde for både socialarbejderne, de kommunale plejefamilier og de anbragte børn og unge (Høilund og Juul 2005:61). De organisatoriske rammer om det sociale arbejde kan være barrieresættende for anerkendelsestanken, og være årsag til krænkelse (Høilund

og Juul 2005:61). Honneths anerkendelsesteori findes relevant til belysningen af de faktorer, der har været med til at skabe socialarbejdernes oplevelse af styrker og barriere i det sociale arbejde på anbringelsesområdet. Honneths former for anerkendelse og ligeledes belysningen af de krænkelserformer der også samtidig vil være i spil, bruges i nærværende speciale til at komme nærmere en forståelse af, hvad der kan være på spil når styrker og barriere opleves af socialarbejderne ved implementeringen af en ny systemisk metode, der involvere kollegaer og samarbejdspartnere i arbejdet med anbringelser af udsatte børn og unge.

De tre teorier og min nærmere anvendelse af disse i nærværende speciale, vil nærmere blive redegjort for i de følgende afsnit.

6.2. Kjell Arne Røviks Translationsteori

Kjell Arne Røvik (herefter Røvik) er norsk dr.philos. og professor i statsvidenskab ved universitetet i Tromsø. Han har i stor grad forsket i vidensgrundlaget for organisatorisk omstilling. Røviks teori udspringer af tidens store udbud af idéer om hvordan organisationer bl.a. bør formes. Røvik mener, at idéerne spredtes som virus; hurtigt og til mange helt forskellige organisationer. Røvik belyser spredningen af disse forskellige idéer mellem organisationerne som udløsende mange og tunge omstillingsprocesser. Samtidig sætter han spørgsmålstejn ved effekten af de nyindførte metoder, da de ofte findes både uklare og tvetydige.

6.2.1. Translations teori – overføring af metoder mellem organisationerne

En verdensomspændt fælles identitet som *organisation* er ved at opstå, og af dette opstår et massemarked for organisations idéer. Denne, ifølge Røvik, meget vellykkede konstruktion og spredning af en fælles organisationsidentitet, for organisationer der ellers anses som forskellige, har været forudsætningen for såvel efterspørgslen som produktionen og spredningen af organisations ideer og – opskrifter (Røvik 2007:65).

Røvik stiller sig selv og en række translationsteoretikere spørgsmålet om hvad det er der skal til, for at få overføringen af idéer fra en organisatorisk sammenhæng til en anden til at lykkes. Denne vellykkede overførsel har stor betydning og er en vigtig forudsætning for innovation, vækst og succes. I forhold til den tidligere nævnte forståelse af at forskellige organisationstyper kan betragtes under en fælles *organisation* betegnelse, så bør idéer og opskrifter kunne overføres

mellem forskellige systemer. Rationelt orienterede ledere vurderer hvilke behov den enkelte organisation har og kan ud fra rationelle teknikker¹⁴ kunne kortlægge "best practice"¹⁵ som med belæg heri ønskes overført til egen organisation. Denne overførsel sker med tro på en effektivisering af egen organisation, da det menes at andre organisationers gode erfaringer og resultater bør kunne overføres sammen med den nye metode. Betingelserne herfor er ifølge Røvik dog, at man skaffer sig grundig viden om idéer og virkningsmekanismer i den organisation idéerne skal overføres fra og at man dernæst formår at genskabe disse betingelser så nøjagtige som mulige i ens egen organisation (Røvik 2007:247-248).

6.2.2. Kontekstualisering

Røvik forklarer kontekstualisering med selve forsøget på, at overfører idéer fra en organisatorisk kontekst til en ny organisatorisk kontekst. Når en ny idé indføres i en ny organisation vil der, ifølge Røvik, ske en form for tilpasning i den nye organisations kontekst og kultur, nogle gange bevirker denne tilpasning, at ideens oprindelige form bliver utydelig og svag (Røvik 2007:293).

Kontekstualiseringen af en idé eller metode i en ny organisation, sker gennem flere led, her menes gennem forskellige ulige aktører og ofte også ukoordineret i tid og rum. Røvik opstiller to hovedspørgsmål til organisationernes kontekstualisering:

- *Kontekstualiseringens aktører og arenaer:* Hvor foregår kontekstualiseringen af idéer typisk? Hvad kendetegner de arenaer kontekstualiseringen typisk foregår i? og Hvad kendetegner de aktører som udfører denne form for oversættelse af idéer til praksis?
- *Kontekstualiseringsregler:* Hvordan foregår transformeringen fra idé til praksis? Er der mønstre og ligefrem regler for kontekstualisering? Hvor meget fortolkningsfrihed har/og tager aktørerne sig i omformningen fra ideer til praksis?

6.2.3. Den hierarkiske oversættelseskæde

Røvik beskriver 'den hierarkiske oversættelseskæde', som værende et modernistisk-rationalistisk bud på, hvordan en idé introduceres til en ny organisation. Dette sker gennem fem led:

¹⁴ Teknikker som f.eks. benchmarking (Røvik 2007:248).

¹⁵ 'Best practice' er en betegnelse for en praksis eller en metode der beviseligt fører til gode og overlegne resultater (Røvik 2007:265-266).

1. *Top-down-orientering*: Nye organisations ideer/metoder vil oftest komme ind i organisationen gennem top-ledelsen og vertikalt herfra bevæge sig nedefter i organisationen, alt efter hvor idéen skal implementeres.
2. *Problembetinget søgning efter løsninger*: Igen er det topledelsen der introducere nye idéer i dette led. Det forventes at ledelsen ved hvilke problemer der hersker i organisationen og nye idéer introduceres til organisationen i forsøg på at løse de herskende problemer.
3. *Begrænset frihed til oversættelse*: Topledelsen har en klar ide om hvordan den nye idé skal implementeres i organisationen, derfor er der begrænset med oversættelsesmuligheder og dermed muligheder for at lave lokale versioner af idéen. Dog er ledelsen stadig optaget af at der skal være rum til tilpasning lokalt dog inden for idéens rammer, så det overordnede problem der søges løst, fortsat bliver taget hensyn til.
4. *Stimuli-respons-baseret sekvenser*: idéen modtages og oversættes fra den hierarkiske top og nedefter. Gennem hver afdeling oversættes og tilpasses idéen lokalt envejs og i nedadgående retning fra de hierarkisk højest placerede afdelinger og nedefter.
5. *Fra det abstrakte til det konkrete*: Når ideen synker nedefter i organisationen, sker en konkretiserings- og materialiseringsproces, da de på hvert niveau gennemgår en lokal oversættelse og tilpasning på afdelingerne (Røvik 2007:294-295).

Tanken om 'den hierarkiske oversættelseskæde' er den mest gængse opfattelse af hvad det er der sker når nye idéer forsøges implementeret i en organisation. Røvik mener dog, at denne oversættelseskæde ikke kan stå alene og derfor må modificeres og suppleres med endnu fire punkter for kontekstualisering (Røvik 2007:295).

1. *Eksterne udviklingsarenaer*: hermed menes de arenaer; kurser, konferencer, studier mv., som alle faggrupper (uanset hierarkiske placering) deltager i. Disse arenaer virker, udover som igangsættelse af en oversættelsesproces, også som introduktionsvej for nye idéer mellem forskellige organisationer. Dette punkt udfordrer den formelle hierarkiske struktur som den der definerer oversættelsesarenaerne og den udfordrer idéen om, at alle nye idéer kommer ind fra toppen af organisationen og introduceres nedefter i hierarkiet. En forklaring på at disse eksterne udviklingsarenaer er blevet betydningsfulde, findes i nutiden udvikling, hvor medarbejderne i organisationerne, til stadighed her mere og mere analytisk

og intellektuelt veluddannede og derfor er afstande fra 'praksisfelt' til ideernes verden mindre. Et andet udviklingstræk handler om at betingelserne for hierarkisk kontrol er ændret, dette især inden for den moderne organisation hvor der arbejdes analytisk og intellektuelt. Topledelsen kan ikke, i denne form for organisation, holde styr på hvilke eksterne arenaer og hvilke grupper deres medarbejdere færdes i og dermed påvirkes af i forhold til at begejstres for og afprøve nye idéer hjemme i organisationen (Røvik 2007:295-297).

2. *Ingen central masterversion*: Den før angivne antagelse om, at den fra topledelsen indhentede idé, altså masterversionen af idéen, kun skifter i oversættelse og version oppefra og ned, internt i organisationen, er heller ikke entydig. Der findes ikke altid en *masterversion* af en idé i organisationen, og selv samme organisation kan også have indført flere versioner af den samme idé fra flere steder udefra og indført dem i organisationens forskellige afdelinger uafhængige af hinanden (Røvik 2007:297-298).
3. *Fra kæde til spiral*: Oversættelsesprocessen ses oftere som et spirallignende forløb, frem for den før nævnte kæde. Idéer kan over tid cirkle indenfor et felt eller en organisation, i en slagt vekselvirkning mellem abstrakte og mere materialistiske former, til forskel fra den før omtalte ret så retlinede vej fra idé til materialistisk praksis (Røvik 2007: 298-300).
4. *'Svampemodellen'*¹⁶: Ideen om en stimuli-respons-baseret oversættelsesproces i organisationen – en proces hvor idéen bliver indført på afdelingen og at der lokalt igangsættes en oversættelsesproces som reaktion på denne overleveringen, har det ifølge Røvik, ofte ikke været muligt empirisk at dokumentere. I stedet ser det ud til, at organisationerne ikke altid 'får' disse idéer fra nogen – men at en person i afdelingen, på eget initiativ, selv er gået i gang med en oversættelsesproces og en implementering af en populær idé. Altså kan oversættelsen af en idé opstå flere steder i organisationen på samme tid, men dog uafhængige af hinanden. Denne svampemodel, viser at de ansatte i organisationerne er i stand til at *agere* i modsætning til kun at *reagere* – de samler systematisk de idéer op de kan bruge og overser de idéer der ikke har relevans for deres arbejde (Røvik 2007:300-301).

¹⁶ 'Svampemodellen' er en metafor for måden oversættelsen af en idé kan opstå spredt i organisationen, uafhængige af hinanden men dog på samme tid – på samme måde vokser svampene op i skoven og på marken om efteråret (Røvik 2007:300).

Udover forskellige arenaer og aktører for kontekstualisering findes der også regler, kontekstualiseringsregler for hvordan man bør indføre en ny ide til sin organisation.

6.2.4. Kontekstualiseringsregler

Ifølge Røvik er det vigtig at være opmærksom på eventuelle bagvedliggende regler for processen for at indføre en idé i en ny organisatorisk kontekst. Røvik skelner mellem to forskellige kontekstualiseringsregler; *generelle indskrivningsregler* og *specifikke oversættelses- og omformningsregler*.

Generelle Indskrivningsregler: Indskrivning handler om at tolke en, for organisationen, ny idé ind i den lokale konteksts tid og rum. Indskrivningsregler adskilles i to; 1. *Regler for lokalisering* og 2. *Regler for tidsmarkering*. Ad.1: *Lokalisering* handler om at skabe en lokal identitet ud fra idéens globale koncept, den lokale identitet kan bl.a. bestå af referencer til lokale myndigheder, - problemopfattelser, tidligere løsninger og erfaringer inden for feltet eller organisationen m.fl. Lokaliseringen af sådanne lokale organisations idéer sker ofte af ukendte aktører men det sker også planmæssigt – nogle aktører kan f.eks. sætte sig et mål om at udvikle en specifik version af en idé strømning der er oppe i tiden, så den kan bruges i den sammenhæng han (m/k) arbejder inden for (Røvik 2007:302-303). Ad.2: *Tidsmarkering* som indskrivningsregel handler om, at navngive idéen og skrive idéen ind i den lokale tid, altså at give en adopteret idé en lokal historie i form af en fortid: hvor et lokalt problem opstod, hvorefter der blev søgt efter en løsning og i denne søgen blev idéen fundet og adopterede ind i organisationen. Røvik hævder, at problemløsning er den populære måde at adoptere en ny ide på, da man netop søger at løse et problem og ikke bare adoptere en ide pga. dens popularitet og det, at idéen er oppe i tiden. Ideen tidsbestemmes ellers med referencer til ideens globale eller internationale historie (Røvik 2007:303-302).

Oversættelses- og omformningsregler: disse regler interesserer sig for hvad der sker med indholdet i idéerne, når man forsøger at overføre dem mellem forskellige organisatoriske kontekster. Hvordan blive indholdet omformet i denne overførsel. I denne regel vender vi tilbage til spørgsmålet om, hvor stor en frihed oversætteren må tage sig når idéen forsøges indført i en ny kontekst – frihed der forudsætter at meningsindholdet i idéen, eller det at genskabe noget af den virkning idéen er kendt for at have, ikke mistes i processen. Ifølge Røvik, er problemet ofte, at oversætteren tager sig flere friheder i oversættelsen end tilladt. Oversættere tager sig ofte for

mange friheder når implementeringen af en ny idé ikke handler om meningsindholdet i idéen eller de resultater den lover – men når idéen indføres i organisationen som en form for løs ramme og en inspirationskilde for udvikling og iværksættelse af en anden idé i organisationen. Derfor er det vigtigt at have hensigten med oversættelsen og indføringen af idéen i organisationen for øje. Sidst gør Røvik også opmærksom på, at mange idé - overførelser mellem formelle organisationer fungerer via direkte eller tilnærmelsesvis kopiering af ideen. (Røvik 2007:305-307).

6.2.5. Min anvendelse af Røviks Teori i specialet

Røviks Translations teori er inddraget i nærværende speciale, til at kaste lyst over den del af problemformulering der omhandler socialarbejdernes erfaringer med implementeringen af en svensk inspireret metode. Røviks teori bruges i dette speciale, til at kaste lys over hvordan en ny metode oftest introduceres ind i en organisation, samt hvilke forbehold der bør være i den proces metode gennemgår for at blive formet ind i den nye kontekst, den skal fungere i.

Røviks teori er dog fundet mangelfuld i forhold til, at den ikke forholder sig kritisk til hvilke konsekvenser der er ved at nye metoder indføres via top-down metoden eller via en bottom-up metode, der er ingen diskussion af hvilken metode der findes mest motiverende på medarbejderne i en organisation, og derfor formår teorien ikke at kaste lys over socialarbejdernes henholdsvis positive og negative erfaringer med implementeringsprocessen. Herforuden er det under empiribearbejdningen fundet, at Røvik kun skelner mellem Top-ledelse og medarbejdere, han inkludere ikke mellemlederne, eller er i hvert fald ikke præcis på hvor denne gruppe ledere placeres. Netop inden for den offentlige sektor, som specialets undersøgelsesfelt bevæger sig inden for, findes mange små forvaltninger, med hver deres mellemleder, og deres indflydelse på implementeringen af den nye metode, er fundet væsentlige for den adspurgte socialarbejdere.

Grundet ovenstående kritik har jeg valgt at supplere Røviks teori med John P. Kotters teori om forandringsledelse, da hans trin til forandring, kan belyse hvilke faktorer det er vigtigt for ledelsen at ligge vægt på, for at opnå den bedst mulige forandringsproces for medarbejderne og for organisationen. Målet med de beskrevne trin er en fastforankret organisationsændring.

6.3. John P. Kotter – Forandringsledelse

John P. Kotter (herefter Kotter) er professor i ledelse på Harvard Business School. Kotter er kendt for sine tanker omkring forandringsledelse. Der tages udgangspunkt i en artikel som Kotter skrev i 1995 til Harvard Business Review: "Leading Change. Why Transformation Fail", som senere resulterede i bogen "Leading Change" i 1996 (Kotter 2007:4).

6.3.1. De 8 trin til succesfuld forandring

Kotter opstiller 8 faser for virksomheder der står for at gennemføre forandringstiltag, grundet nye markedsrelaterede udfordringer. Det er ifølge Kotter ikke hensigtsmæssigt at springe et eller flere af trinene over, man bør følge dem fra en ende af og bruge tilstrækkelig med tid i hver enkelt fase, inden man forlader den for den næste. Opstår problemer i én fase vil der automatisk også opstå problemer i den næste (Kotter 2007:4-5).

1. Skab en følelse af nødvendighed

Der er nødvendigt at motivere medarbejderne til at dette nye tiltag i organisationen er en nødvendighed. Denne motivation kan opstå af de behov der er for ændringerne på markedet. Denne fase kan anses som en nem fase at komme igennem, men ifølge Kotter er det ofte en stor udfordring at få folk til at forlade deres tryghedszone, og at overbevise dem om hvor vigtigt dette er. En måde at sætte forandringsprocessen i gang er ved at eksemplificere med økonomiske tab eller konsekvenser for organisationen, hvis ikke forandringen igangsættes. Økonomien i organisationen er ofte en faktor der kan skabe følelsen af nødvendighed hos de ansatte (Kotter 2007:5-6).

2. Etabler den ledende koalition

Det er vigtigt at man får ledelsen med på idéen om forandring. Organisationens skal dog ikke forvente at alle ledelses led kan omvendes, men det er vigtigt at få noget af den tungt vejende topledelse med til at støtte op omkring forandringen. Man må skabe en følelse af nødvendighed i topledelsen også. Lykkes dette ikke vil indførte tiltag og forandringsprocesser langsomt gå i stå (Kotter 2007:6-7).

3. At skabe visioner for forandring

Man må skabe en vision for forandringen og dermed også en strategi for at nå visionen, i hvilken vej bør organisationen bevæge sig. Det er vigtigt at skabe håndgribelighed via en

kortfattet vision som medarbejderne, kunderne og andre interesserede kan forholde sig til. Hvis man ligger mere vægt på de detaljerede planer (procedurer, mål, metoder og deadlines) for at nå til målet, end man gør på visionerne, kan dette resultere i, at planerne virker uinspirerende og at projektet derfor kuldsejler. Visionen er vigtigere end planen, og man bør tale til folks følelser såvel som deres intellekt. Kan visionen for forandringen ikke kort og præcist formuleres, bør denne fase i forandringsstrategien ikke forlades endnu (Kotter 2007:7-8).

4. Kommuniker visionen ud

Det er vigtigt at ledelsen formår at kommunikere visionen for organisationens forandring ud ved enhver given lejlighed. Det er vigtig at fange så mange mennesker som muligt med denne vision. De ansatte skal gribes på både følelser og intellekt. Ledelsen bør benytte sig at alle tænkelige måder for kommunikation, for at få organisationens vision med forandringen ud. Det er også en vigtig pointe for Kotter, at handling ofte vejer tungere end ord, man bør gøre som man siger: "(...)walk the talk." (Kotter 2007:8).

5. Fjerne modstand

Efter at have kommunikeret visionen ud, er det vigtigt at få involveret så mange som muligt i forandringsprocessen. Medarbejderne skal opmuntres til at komme med idéer og tage initiativ. Modstande for medarbejdernes involvering bør fjernes, disse modstande kan tage form af organisationens struktur og systemer der derfor bør forandres. Man kan ifølge Kotter ikke fjerne alle forhindringer, men de største bør konfronteres og fjernes (Kotter 2007:8-9).

6. Skabe synlige og kortsigtede resultater

For at nå helt frem til gennemførslen af den endelige forandring, må organisationen skabe små kortsigtede mål for at motivere medarbejderne til at fortsætte mod det endelige mål. Medarbejderne bør fejres og belønnes for deres indsatser hvis ikke forandringsprocessen langsomt skal gå i stå. Kotter ligger vægt på, at man bør planlægge disse synlige og kortsigtede resultater, da de ikke vil opstå af sig selv. Opnås de kortsigtede resultater, er dette med til at underbygge følelsen af forandringens nødvendighed i organisationen (Kotter 2007:9-10).

7. Konsolider resultaterne

Lederne i organisationen kan efter et par års arbejde med forandringen være fristet til for hurtigt at erklære sejr. Det er vigtigt at bruge den troværdighed der er opnået gennem de hurtige og løbende resultater til at ændre de systemer og strukturer der ikke passer ind i forandringens vision, og endnu ikke er blevet konfronteret. Medarbejdere der har bidraget til at implementere visionen bør også kigges på, og eventuelt nye skal ansættes og gamle forfremmes i forhold til den udvikling de selv har gennemgået (Kotter 2007:10).

8. Forankring af nye arbejdsmetoder i kulturen

Forandringen kan gøres vedvarende ved at gøre den til en del af kulturen i organisationen: *"(...)the way we do things around here(...)"* (Kotter 2007:10). For at gøre forandringen til en del af kulturen, er det vigtigt at forklare folk forbindelsen mellem den nye tilgang og organisationens succes. Dernæst er det vigtigt at udvikle redskaber der kan være med til at sikre denne forandring i den nye ledelsesgeneration, da flere års forandringsproces ellers kan tabes på gulvet, hvis den ikke bliver fastholdt og videreført af topledelsen (Kotter 2007:10-11).

6.3.2. Min anvendelse af Kotters teori i specialet

I nærværende speciale benytter jeg de første 5 trin til forandring, i min belysning af hvordan ledere og politikere har forsøgt at motivere til implementeringen af den svensk inspirerede metode i kommunerne. Jeg finde disse trin anvendelig, da de erfaringer socialarbejderne har med implementeringen kan forstås i forhold til Kotters teori, og teorien kan ydermere kaste et lys over den måde det fra politikere og ledere er blevet valgt at håndtere og kommunikere indførelsen af den svensk inspirerede metode ud på. Kotters teori bruges således til at besvare den del af specialets problemformulering der omhandler socialarbejdernes erfaringer med implementeringen. Det viste sig også relevant at anvende teorien under socialarbejdernes oplevelser af styrker og barriere i det sociale arbejde på området, da måden implementeringen var forgået på, viste sig at have stor indflydelse på socialarbejdernes oplevelser.

De sidst 3 trin i Kotters teori ses ikke som relevante for implementeringsprocessen, da det er vurderet at socialarbejderne stadig befinder sig på de første trin og ikke er nået til den del af

forandringsprocessen hvor resultaterne skabes, hvor resultaterne skal konsolideres og hvor kulturen blandt socialarbejderne er klar til at blive ændret.

I forhold til Kotters teori, forholder jeg mig kritisk overfor den metode, at lederne, for at opnå en succesfuld forandring, skal fortælle medarbejderne bestemte ting og fortie andre. Denne metode virker uærlig og virker som om der er skjulte elementer som medarbejderne ikke kan håndtere at høre, hvis de skal opretholde gejsten i at fortsætte implementeringen. Dr. philos Dag Ingvar Jacobsen & Jan Thorsvik, kalder denne og andre lignende metoder for: *"(...) evne til at manipulere processen"* (Jacobsen & Thorsvik 2008:364). Jacobsen & Thorsvik mener, at der lægges stor vægt på kommunikationen i sig selv, og det at være selektiv med de informationer ledelsen giver medarbejderne. Samtidig er der et stort fokus på lederne, og ledernes centrale placering i forandringsprocessen, samt deres evner til at styre de informationer der bliver givet. Jacobsen & Thorsvik mener ikke, at denne metode for forandring lever op til den reelle organisationsudvikling som den foregår i praksis (Thorsvik & Jacobsen 2008:364).

Kotters model for forandringsledelse er skabt for nu snart 20 år siden, og dette bør i sig selv give anledning til en revidering, da verden i dag ser anderledes ud end dengang. Kotter selv har også bemærket dette i et senere værk fra 2005, hvor han går fra at modellen bør følges slavisk fra 1. punkt og ned til det 8. , til at organisationernes forandringsproces er af en mere dynamisk og uforudsigelig størrelse. Man kan derfor som organisation vælge at starte på et andet af Kotters trin end det første, trinnene kan også overlappe hinanden og man kan vende tilbage til tidligere trin i forandringsfasen for at arbejde mere med dem (Cohen & Kotter 2005:5-6). Pointen her må være, at organisationer for de aller flestes vedkommende adskiller sig fra hinanden på ofte mere en et enkelt punkt. Derfor skal Kotters 8-trins model ikke ses så stringent som Kotter selv lagde op til i sin tidligere udlægning fra 1995, men modellen skal ses som en dynamisk proces, der ikke nødvendigvis har en bestemt måde at starte på og, ifølge Morten Levin, professor ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU og Roger Klev, forskningschef ved SINTEF Teknologiledelse, Institutt for kunnskap og strategi, heller ikke nødvendigvis en slutfase for forandringen. Levin og Klev betegner organisationer som størrelser der er i konstant og kontinuerlig forandring, så de kan tilpasse sig deres omgivelser. Der hersker i de foranderlige organisationer derfor processer, der

ikke er så stabile og lineære som Kotters 8 trins model, men organisationerne må tilpasses og justeres deres omgivelser (Levin & Klev 2002:12+17).

Selv om Kotters metode møder kritik, vælges den stadig som relevant til besvarelsen på specialets problemformulering, da metode stadig i dag er en af de mest anerkendte metoder for succesfuld forandring, hvilket vidner om, at den stadig bruges i denne sammenhæng. Derfor kan den hjælpe mig med at kaste lys over hvilke overvejelser der har været på spil i forhold til de beslutninger der på politisk og ledelsesmæssigt niveau er truffet omkring håndteringen af implementeringen af den svensk inspirerede metode i de danske kommuner.

6.4. Axel Honneths anerkendelses teori

Axel Honneth er tysk socialfilosof og er særlig kendt for sin Hegel inspireret afhandling fra 1992 *Kampf und Anerkennung. Zur moralische Grammatik sozialer Konflikte*. I afhandlingen præsenterer han sin teori om menneskets kamp for anerkendelse. En teori han senere har udviklet yderligere på, dette stærkt inspireret af sin læremester Jürgen Habermas fra Goethe Universitet i Frankfurt.

6.4.1. Anerkendelse og krænkelse

Axel Honneth (herefter Honneth) har anerkendelse som begreb, opdelt i tre forskellige former: kærlighed -, retslig - og social anerkendelse. Disse tre former er alle udtryk for en opbyggelsesproces i det enkelte menneske, opbyggelsesprocesser der ligger til grund for normative idéer om *det gode liv*. I halen af disse former for anerkendelse følger også tre former for krænkelse der kan være med til at nedbryde det enkelte menneskes identitetsfølelse og positive selvforhold; *kropslig krænkelse*, *nægtelse af rettigheder* og *nedværdigelse af livsformer* (Høilund & Juul 2005:25,27).

Jeg vil i dette speciale anvende den del af Honneths teori der omhandler anerkendelsestanken og krænkelsestanken inden for de to sfære: *den retslige og livsformer*. Disse to sfærer er de der findes at have mest betydning for socialarbejderne i den sammenhæng de befinder sig i på en kommunal arbejdsplads. Honneths sfære; *kærlighed* er at finde i de helt nære og familiære relationer, og derfor vurderes denne del af Honneths teori ikke at have relevans for socialarbejderne i kommunerne i deres implementeringsarbejde.

- **Retslige anerkendelse**

Denne form for anerkendelse omhandler den retslige anerkendelse og dermed rets tanken. Ifølge Honneth, bør et samfund være bygget op således, at det enkelte menneske i det anerkendelse på ret og værd. Det enkelte individ har rettigheder på lige fod med resten af samfundets individer, et samfund hvor alle har lige retslige kår. Det enkelte menneske bør anerkendes som medlem af samfundets rets fællesskab og der bør være universel ligebehandling af samfundets borgere. Samfundets borgere anses alle for moralsk tilregnelige, uden undtagelser (Højlund og Juul 2005:26-27).

- **Social værdsættelse og solidaritet som anerkendelse**

Denne form for anerkendelse opnås gennem gruppemæssige relationer, gennem relationer til fællesskabet og til samfundet som helhed. Individets deltagelse og engagement i disse gruppemæssige relationer anerkendes her. Mennesket genkender sig selv gennem fællesskabet med andre og blive i dette fællesskab anerkendt for sine helt egne og unikke egenskaber. Mennesket både selv indgår i, men er også bidragsyder til gruppens eller samfundets solidaritet (Willing 2005:16). Honneth mener at samfundet bevæger sig mere og mere over i en pluralistisk og individualistisk retning. Denne bevægelse væk fra solidariteten, har ført til et øget behov for denne form for anerkendelse og individet søger mere og mere værdsættelse af levevis og livsstil (Højlund & Juul 2005:27).

Bliver menneskets behov for anerkendelse i at det indeholder noget særligt og nogle specielle egenskaber og evner som samfundet finder en grundlæggende værdi i ikke mødt, kan dette skade individets individuelle handledygtighed (Højlund & Juul 2005:27).

De to ovenfor beskrevne former for anerkendelse kan ifølge Honneth ikke stå alene. Der vil altid samtidig herske en række former for krænkelse der truer menneskets evne til at opnå anerkendelse. Honneth beskriver to former for disrespect, knyttet til ovenstående former for anerkendelse, (Højlund & Juul 2005:27).

- **Nægtelse af rettigheder**

Med denne form for krænkelse oplever individet en følelse af rets tab og dette tab påvirker individets muligheder for social integration. Bliver et menneske frataget bestemte rettigheder, med begrundelser i f.eks. forskellige former for gruppetilhørsforhold; etnicitet, social klient, alder,

køn mv., vil dette føre til at individet frakendes sin status som en ligeværdig og ligeberettiget partner af samfundet. Det menneske der nægtes rettigheder på lige fod med andre i samfundet, fratages muligheden for at tage moralsk stilling og deltage i offentlige beslutningsprocesser. Honneth kobler nægtelse af rettigheder til en nedbrydelse af individets selvagtelse (Høilund og Juul 2005:28).

- **Nedværdigelse af livsformer**

Denne form for disrespekt handler om, at visse former for livsførelse og virkelighedsopfattelser i samfundet betragtes som af en lavere status og derfor nedværdiges de i stedet for at blive anerkendt som mulige og acceptable former for livsvej. Denne krænkelse nedbryder individets selvværd og frakender det positive værd ved individets livsform. Man bliver ikke værdsat for den man er. Krænkelser som denne skader den enkeltes muligheder for anerkendelse på sine færdigheder og evner. Et eksempel på denne form for krænkelse, kan placeres på et kontinuum fra at ingen hilser på individet og til ekstreme former for stigma. Ifølge Honneth, er denne form for disrespekt, det psykiske modstykke til den fysiske sygdom og konsekvenserne af denne form for disrespekt er; skam, indignation og vrede (Høilund & Juul 2005:28, Willing 2005:18-19). Honneth mener, at samfundets evne til at udvise solidaritet er afhængig af dets evner til at integrere menneskers forskellige former for værdihorisonter, præsentationer og færdigheder. Samfundets etiske mål forestillinger bør være åbne og uden hierarki, hierarkiske ordninger bør indtage en horisontal position med mulighed for menneskelige intersubjektive og systematiske relationer af en ligevægtig karakter. Anerkendes mennesket ikke, vil det ikke være i stand til at modtage følelsesmæssig støtte, kognitiv agtelse eller respekt og social agtelse. Individet risikerer som følge af ikke at anerkendes, at miste sit positive selvforhold, som ses grundlæggende for dets udvikling. Det tab mennesket oplever gennem den ikke-imødekommet anerkendelse, opleves ikke alene grundet den manglende anerkendelse, men er også et resultat af udsættelse for de korresponderende former for krænkelser og disrespekt (Willing 2005:17-18).

6.4.2. Min anvendelse af Honneths teori i specialet

Konkret anvendes de udvalgte sfærer for anerkendelse og krænkelse, i besvarelsen af den del af problemformuleringen der har med socialarbejdernes oplevelser af styrker/barriere i det sociale arbejde på området at gøre. Under empiriindsamlingen, viste det sig, at denne indførsel af en ny metode på anbringelsesområdet havde gjort, at en gruppe af socialarbejdere havde følt sig overset

og ikke prissat for deres funktion og arbejde med en anden gruppe af plejefamilier end den kommunale plejefamilie, som fokus nu var skiftet til at være på. Jeg finder det derfor relevant for besvarelsen af specialets problemformulering at holde socialarbejdernes oplevelser op imod Honneths teori, da den hjælpe med at identificere disse krænkelse og byde ind med konsekvenserne heraf.

Jeg forholder mig dog kritisk overfor brugen af Honneths teori, da den er meget idealistisk og hæver sig henover det mikrosociologiske niveau. Honneths teori kritiseres især af den amerikanske filosof og feminist, Nancy Fraser for bl.a. ikke at inkludere system/marked strukturen som en del af hans anerkendelsesteori. Hun mener, at det helt centrale emne for nutidens kritiske teori bl.a. er kapitalismen, og derfor kan anerkendelse ikke stå alene, men omfordeling bør også tages i betragtning. Fraser mener, at dagligdags oplevelser af uretfærdighed, ikke kan forstås isoleret fra samfundet, fordi krænkelse alligevel i en eller anden form vil manifestere sig som politiske. Fraser klandrer Honneth for at se på sin teori, før han ser på verden, og at han ikke har noget institutionelt niveau med i sin teori (Fraser 2003:198-222). Det er netop på institutionelt niveau, dette speciales undersøgelsesfelt bevæger sig, og dermed på et niveau hvor politiske og økonomiske faktorer spiller en stor rolle i forhold til de oplevelser socialarbejderne har på implementeringsområdet. Samtidigt er det et niveau hvor 2 eller 7 mennesker sidder og skal fungere sammen, hvor Honneth teori er makrosociologisk og har fokus på anerkendelseskampe på et samfundsplan. Samtidig kan man have sine overvejelser omkring muligheden for at gradbøje anerkendelse og krænkelsestanken, kunne man tænke sig et opstillet kontinuum der går fra at føle sig *lidt anerkendt* til at føle sig *meget anerkendt*, eller et kontinuum for krænkelse der går fra at føle sig *lidt krænkelse* til at føle sig *meget krænkelse*? – Dette kontinuum er ikke et Honneth forholder sig til, og derfor forholder han sig heller ikke til om der findes konsekvenser for individet der føler sig *lidt anerkendt* eller *lidt krænkelse*, eller om individet skal føle sig *fuldt anerkendt* for ikke at opleve krænkelse? Et sidste punkt hvor Honneths anerkendelsesteori efter min mening er uklar, er om hvorvidt individet nødvendigvis må føle anerkendelse i alle de tre livs sfærer for at undgå krænkelsesfølelsen, og hvordan de kommer videre hvis der opleves krænkelse i bare én af de tre sfære. For de socialarbejdere der er belyst i specialet, og anses for at føle sig overset og derfor formentlig krænkelse i deres livsform knyttet til deres arbejdsliv, er der da muligheder for at kompensere for den krænkelsesfølelse ved at føle sig i høj grad anerkendt i de to andre sfære?

Det er med forbehold i denne ovenstående kritiske diskussion, at Honneths anerkendelsesteori anvendes. På trods af ovenstående kritik, mener jeg alligevel at en anvendelse af Honneths teori kan forsvares, da fokus for specialet ikke kun bevæget sig på et mikrosociologisk niveau, men også på et niveau hvor kommunerne påvirkes af overordnede politiske beslutninger, der skal være med til at sætte en samfundsnorm indgroet i en vision om hvilken anbringelsesform der er den foretrukne for landets udsatte børn og unge. Det er derfor i dette forhold Honneths teori bliver anvendt, i det forhold hvor overordnede politiske beslutninger kan tolkes at have en krænkende og eller anerkendende effekt på socialarbejderne i kommunen, og dermed belyse mulige styrker og barriere i det sociale arbejde på området.

7.0. Analysestrategi

I dette afsnit vil jeg nærmere beskrive nærværende speciales overordnede analysestrategi. Specialets analysestrategi vil være inspireret af Steinar Kvaales tre fortolkningskontekster: *selvforståelse, kritisk common sense-forståelse og teoretisk forståelse* (Kvale 2004:210). Under disse tre fortolkningskontekster vil jeg inddrage analysemetoderne: Meningskondensering og meningsfortolkning. Herunder vil jeg nærmere redegøre for analysens konkrete opbygning:

7.1. Inspiration i Kvaales tre fortolkningskontekster

Da nærværende speciales analyse er foretaget på baggrund af interviewdata, har jeg fundet det relevant at søge inspiration i Kvaales tre fortolkningskontekster. Herunder vil jeg nærmere beskrive hvordan de bruges i specialets analyse for at fortolke meningen frem i de indsamlede interviews.

Ifølge Kvaales findes forskellige analysemetoder til at gennemføre de tre fortolkningskontekster. I dette speciale har jeg, som før nævnt, benyttet mig af henholdsvis *meningskondensering* og *meningsfortolkning*. Disse metoder for analyse er valgt, da de har til hensigt, dels at klarlægge en mening med min empiri ud fra en meningskondenserende metode, hvilket ligger i tråd med min fænomenologiske videnskabsteoretisk inspirerede positionering, og dels er den efterfølgende meningsfortolkning sammenhængende med min hermeneutiske videnskabsteoretisk inspirerede positionering.

Herunder beskrives hvordan de tre fortolkningskontekster er brugt i nærværende speciale, samt hvori den meningskondenserende og meningsfortolkningen analyse indgår.

7.1.1. Selvforståelse

I denne kontekst har jeg forholdt mig til de udsagn socialarbejderne er kommet med, ud fra den forståelse jeg har af deres synspunkter (Kvale 2004:211). Jeg har, rent praktisk, kondenseret det datamateriale jeg via mine interviews har indsamlet, og skrevet mere kortfattede formuleringer ud fra socialarbejdernes meningsopfattelser. Jeg forsøgte i processen at sætte mine forforståelser i parentes, ved at forholde mig åbent overfor at udfordre mine egne forudindtagede meninger omkring feltet, ved ikke at lave dem være styrende for min læsning af materialet, men være tro mod informanternes udsagn og forståelser af de adspurgte temaer. Denne form for databehandling er den der spejler min inspiration i den fænomenologiske videnskabsteori mest (Kvale 2004:192,61). Helt konkret indebar denne del af analysen og databearbejdningen, at jeg reducerede socialarbejdernes længere interviewudsagn ned til forkortede meningsbærende formuleringer - hovedbetydningen af det sagte blev omformuleret i få ord (Brinkmann & Kvale 2009:227). I analysen fremstår denne del som optakten til min inddragelse af meningsbærende citater fra interviewene.

7.1.2. Kritisk common sense-forståelse

I dette fortolkningsled vurderede jeg socialarbejdernes udsagn i forhold til almen viden omkring indholdet i interviewene. Jeg anlagde en mere kritisk vinkel og dermed en bredere forståelsesramme, dette både overfor interviewenes indhold men også i forhold til socialarbejderne selv (Kvale 2004:211). Til at gøre dette anvendte jeg meningsfortolkning, en hermeneutisk baseret metode, der er optaget af at se dele i forhold til helheden og dette i en kontinuerlig frem- og tilbagegående proces (Brinkmann & Kvale 2009:233). Denne metode er i tråd med min hermeneutisk inspirerede videnskabsteoretiske positionering. Jeg har i specialets analyse, inddraget dette kritisk common sense-led, hvor det fandtes relevant. Jeg har forholdt mig kritisk til socialarbejderne og den måde de fremstillede sig selv på, jeg har forholdt mig til mulige performative aspekter i de fremkomne interviewudsagn og samtidig også haft for øje, at de adspurgte socialarbejdere er fagpersoner og dermed professionelle inden for det adspurgte felt (Jf. afsnit 5.2.). Måden dette led kommer til udtryk i specialets analyse er via de valg af

interviewcitater jeg har gjort. Er jeg stødt på citater hvor jeg har identificeret kritisk common sense-forståelser eller udtalelser der har vidnet om et ønske om at udvise faglighed og udbrede faglige budskaber der ikke nødvendigvis hører hjemme i en kritisk analyse, er de blevet sorteret fra og dermed ikke inddraget i meningsfortolkningen.

7.1.3. Teoretisk forståelse

I den sidste del af fortolkningen er inddraget teorier til forståelse og fortolkning af socialarbejderens meningsudsagn. Røvik, Kotter og Honneth (Jf. specialets teoriafsnit 6.0.) er inddraget og diskuteret i forhold til meningsindholdet i mine interviews. Dermed bevæger jeg mig i denne sidste del af fortolkningen ud over socialarbejdernes selvforståelser og ud over den kritisk common sense-forståelse (Kvale 2004:212). Ud over inddragelsen af de primære teorier, inddrages også supplerende teori, hvor disse kunne supplere eller anlægge en kritisk vinkel til Røvik, Kotter eller Honneths teorier. Til inddragelse af teorierne anvendes den hermeneutisk traditionelle, meningsfortolkende analysemetode (Kvale 2004:199).

I forhold til beskrivelserne i ovenstående afsnit, vil jeg herunder nærmere konkretisere hvordan de teoretiske elementer blev anvendt i analysen.

7.2. Analysens opbygning

Nærværende speciales analyse er bygget op omkring en meningskondensering af socialarbejdernes udsagn og dernæst en meningsfortolkning hvor specialets teoretiske forståelsesramme sættes i forhold til interviewmaterialet.

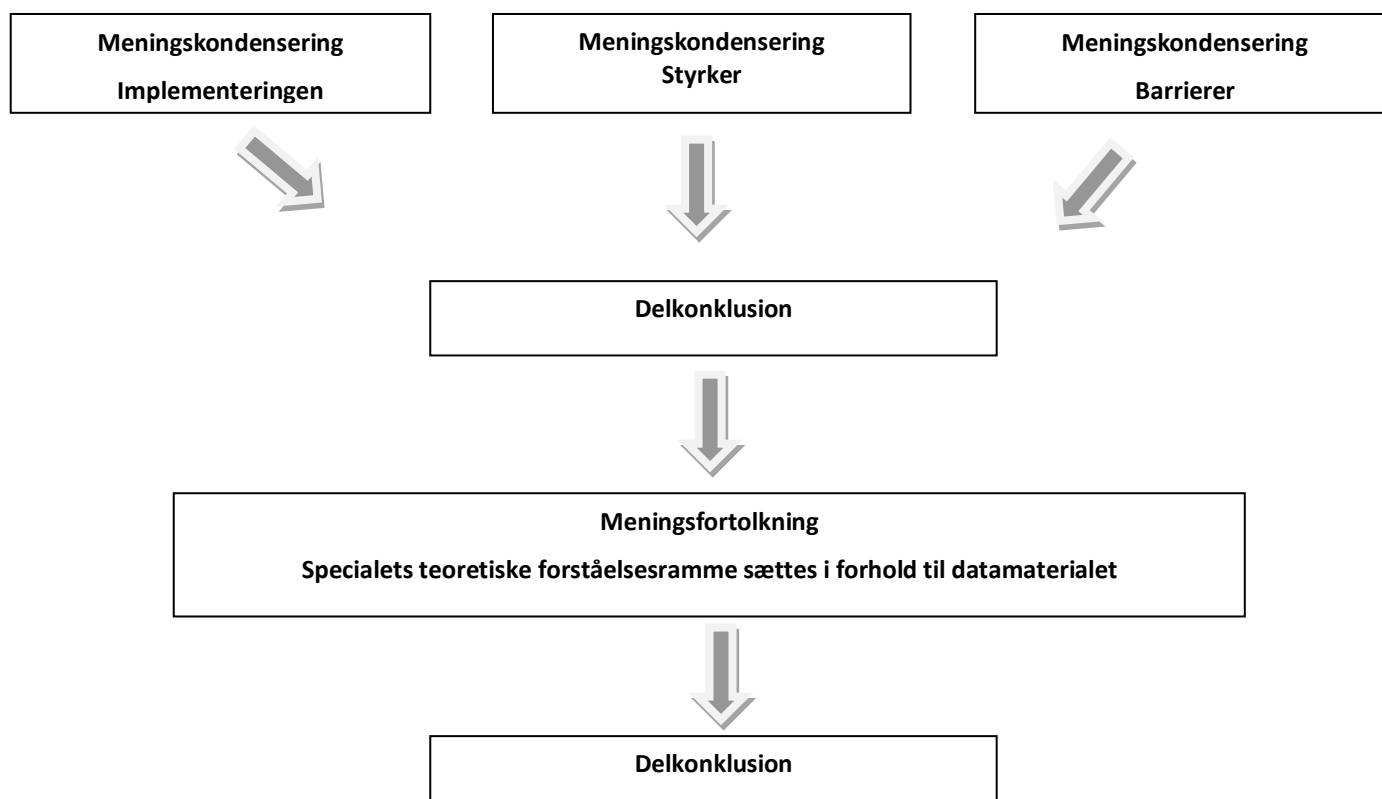
Meningskondensering er bygget op i tre dele, hver del med et af temaerne fra interviewguiden som overskrift: *Implementering*, *Styrker* og *Barrierer*. Temaerne udspringer direkte af specialets problemformulering og dermed forventes at komme nærmere en besvarelse på denne. Under hvert af de tre temaer kondenseredes de tre socialarbejderes oplevelser af henholdsvis *Implementerings* processen og af de *Styrker* og de *Barrierer* de har oplevet ved indførelsen af den svensk inspirerede metode ind i hver deres kommunale kontekst. Årsagen til denne opdeling blev fundet relevant for besvarelsen af specialets problemformulering, da denne opdelings overskuelighed, gjorde det muligt, at klarlægge ligheder og/eller forskelle i de adspurgte socialarbejderes erfaringer og oplevelser i en afsluttende delkonklusion.

Meningsfortolkningen inddrages derefter til analysen af relevante og meningsfyldte interviewudsagn op imod specialets teoretiske forståelsesramme. Meningsfortolkningen er inddelt under forskellige underoverskrifter, der er fremkommet via en åbenhed overfor socialarbejdernes beskrivelser i de indsamlede interview samt med inspiration i Røvik, Kotter og Honneths teorier. Meningskondensering er ikke opdelt i samme temaer som meningskondenseringen, da dette ville være imod den hermeneutiske videnskabsteoretisk inspirerede metode for at opnå forståelse i en vekselvirkning mellem dele og helhed. Implementering, styrker og barrierer influerer i hinanden og hænger sammen i en helhedsforståelse af specialets problemformulering. Meningsfortolkningen afsluttes med en samlet delkonklusion.

De to analysedele (meningskondensering og meningsfortolkning) indgår begge i specialets samlede analyse og dermed i besvarelsen af specialets problemformulering.

Nærværende specialets analyse opbygges skematisk på følgende måde:

Figur 4: Analysens opbygning



(Egen illustration 2012)

Under analysen af socialarbejdernes erfaringer med implementeringen er Røviks translationsteori hovedsageligt anvendt, da denne teori giver en bredere forståelse af, hvilke elementer der er på spil, når en ny metode introduceres i en organisation (Jf. afsnit 6.2.). Kotters model for succesfuld forandring blev yderligere inddraget, da den kunne bidrage til en belysning af hvordan det politiske niveau og ledelsen i kommunernes metoder til implementeringen kan have en effekt på socialarbejdernes erfaringer i arbejdet med selve implementeringen (Jf. afsnit 6.3). I analysen af socialarbejdernes oplevelse af styrker samt oplevelser af barrierer, i forbindelse med implementeringen, blev Kotters model for succesfuld forandring også inddraget. Kotters teori blev inddraget for at forstå de, af socialarbejderne, oplevede styrker og barrierer på området i en organisationsteoretisk kontekst. For også at skabe en forståelse for det sociale arbejdes kontekst, og dermed arbejdet med mennesker i centrum (Jf. afsnit 6.1.) blev Honneths anerkendelsesteori inddraget. Denne teori kunne give et billede af de indflydelser politiske og ledelsesmæssige beslutninger har for de mennesket der arbejder inden for det sociale arbejdes kontekst, og dermed give en forklaring på hvorfor disse styrker og barriere kan opstå når det arbejde der udføres både involverer mennesker indadtil i det sociale arbejde i organisationen og udadtil i det sociale arbejde med de kommunale plejefamilier. Ud over de nævnte primære teorier, anvender jeg også supplerende teori, hvor dette blev fundet relevante, enten som supplement eller som kritiske vinkler til den primære teori.

8.0. Analyseafsnit

I det følgende analyseafsnit vil jeg først præsentere en meningskondensering af de tre socialarbejderes udsagn. Denne meningskondensering vil være tredelt under temaerne:

Implementering, Styrker og Barrierer. Under hvert af de tre temaer trækkes socialarbejdernes meningskondenserede udsagn først ind og opstilles under overskrifter der er fremtrådt via min åbenhed for de fænomener der viser sig på spil for socialarbejderne. Under hver af de præsenterede interview vil være en opsamling af de på spilværende fænomener.

Dernæst foretages en samlet meningsfortolkning hvor relevante citater inddrages og diskuteres i forhold til den valgte teori (Jf. analysens teoriafsnit 6.0.). Yderligere teori vil blive inddraget der hvor dette findes relevant.

Meningskondensering

8.1. Del 1: Implementering

I denne første del af meningskondenseringen, ønskes at komme nærmere en besvarelse af den første del af nærværende speciales problemformulering; *Hvilke erfaringer har socialarbejderne med implementeringen af den svensk inspireret metode i en dansk kommunal kontekst(...) .*

8.1.1. Interview A

Opstart

Siv fortæller, at ledelsen i hendes kommune havde søgt socialstyrelsen om udbudte midler til implementeringen af kommunale plejefamilier. Ledelsen orienterede medarbejderne om dette på et personale møde (Interview A:24-27,32-33). Da midlerne blev bevilliget Sivs kommune, blev der sendt en besked ud til alle, om der var nogen der kunne tænke sig at være med til at starte op omkring implementeringen af kommunale plejefamilier. Siv fortæller, at interesse umiddelbart ikke var så stor, da alle havde meget travlt med de områder de sad i. Ledelsen havde gjort det klart, at med indførelsen af disse familier, ville de opstarte noget nyt, hvilket betød at nye familier skulle findes og ansættes, der var ikke lagt op til at omdøbe allerede eksisterende plejefamilier i kommunen til kommunale plejefamilier, selv om de kunne være kompetente kandidater til denne nye betegnelse (Interview A:33-39,138-141). Efter Siv og en anden kollega blev ansat og dermed frikøbt til at arbejde med implementeringen af dette nye område, startede de, i samarbejde med ledelsen, op med beskrivelse af kommunens målsætninger og arbejdet med disse (Interview A:75-78).

Målsætninger

Det politiske niveau og ledelsen i Sivs kommune havde på forhånd, uden Siv og hendes kollegas involvering, opsat et mål om, at kommunen skulle have 20 kommunale plejefamilier ansat efter de første 3 år. Denne målsætning mener Siv er økonomisk bestemt, hun uddyber at der er tale om børn med meget svære problemstillinger og dermed er de også de dyreste børn for kommunen at

anbringe. Målet om de 20 ansættelser er ét af de to mest konkrete mål ledelsen har sat op. Det andet er, at de kommunale plejefamilier skal arbejde med et elektronisk dagbogsprogram i samarbejdet med de øvrige involverede omkring de anbragte børn (Interview A:83-90, 399-408). Den overordnede begrundelse for at starte op og derfor også det overordnede mål, var at skabe kontinuitet for de anbragte børn og unge, ved at lade dem vokse op i en familie i stedet for en institution. Perspektivet er en anbringelse hos den kommunale plejefamilie barndommen ud (Interview A:412-414, 377-378). Socialstyrelses målsætninger har været, at Siv og hendes kommune skal være med til at videregive nogle af deres erfaringer til de kommuner der ikke har fået midler, for med midlerne har de også forpligtet sig til at sparere med de andre kommuner (Interview A:446-448).

Økonomi

Siv medholder, at de kommunale plejefamilier er en billigere anbringelse end de på institutioner, men hun vedholder, at det ikke er meget billiger da lønnen til de kommunale plejefamilier er høj og der bruges mange penge på deres særlige vilkår (Interview A:291-294, 331-332). Siv mener dog også, at økonomien spiller en rolle i forhold til ledelsens ønske om indføringen af de kommunale plejefamilier, men hun har det godt med at institutionerne bliver afløst af en anden dyr foranstaltning, selv om den så er billigere end den første. Siv er glad for, at de i hendes kommune har valgt at give plejeforældrene løn efter honoreringsmodellen. Dette betyder at de kommunale plejefamilier ikke bliver sat ned i løn som følge af barnets bedring og dermed en lettelse af arbejdsbyrden (Interview A:297-318).

Frihed i opgaven

Siv forklarer at de i kommunen allerede var i gang med noget lignende kommunale plejefamilier inde i Barnets Reform 2011. De arbejdede med forstærkede plejefamilier, der varetog plejen af børn med særlige behov, og derfor ofte også behov for tilkøb af specialpædagogisk viden (Interview A:60-65). I Sivs kommune har de taget udgangspunkt i de procedurer de allerede har, de har metodemæssigt forsøgt at arbejde videre på det bestående og søgt inspiration blandt specialister på børnepsykiatriområdet til hjælp med at udvikle metoderne (Interview A:553-561). Siv og hendes kollega har meget frie hænder til at forme området til deres kommune og dermed til

implementeringen af det indhold de sammen skriver ned. Den økonomiske frihed er dog med forbehold, da deres leder står med ansvaret for økonomien på området, derfor skal økonomiske spørgsmål og beslutninger altid omkring ledelsen. Selv om de overordnede rammer for indførelsen af kommunale plejefamilier er meget åbne, og at dette ofte har givet anledning til frustrationer, så mener hun alligevel at de selv, at den enkelte kommune bør skabe indholdet i denne nye metode for anbringelse. Siv giver udtryk for, at deres arbejde aldrig er mere færdigt, end at der er plads for justeringer. De nye tiltag prøves af og forandres i forhold til de erfaringer de drager med deres, til tider teoretisk funderede, metoder i praksis (Interview A:592-613,624-625). Det der har været styrende i forhold til Siv og hendes kollegas arbejde, har overordnet været Socialstyrelsens kriterier for ansættelse af kommunale plejefamilier og så de elementer de to bliver evalueret i forhold til (Interview A:618-622). Siv og hendes kollega bliver kontinuerligt evalueret på indholdet i det arbejde de laver og hvor de er i processen med implementeringen. De bliver både evalueret af deres egen kommune, men også af Socialstyrelsen (Interview A:438-443).

Involverede parter

Siv forklarer, at implementeringsprocessen og selve den beskrivelse de arbejder med at få færdiggjort og indført i kommunen, involverer tre parter, ud over det anbragte barn (eller anbragte unge) mellem 3-15 år som målgruppen. Der er den kommunale plejefamilie, hvor opgaven for Siv og hendes kollega, er at beskrive hvad det særlig er ved dem, hvad det er der adskiller dem fra kommunens øvrige plejefamilier (Interview A:121-131,185). Det andet niveau omkring barnet, er familierådgiverne, det er familierådgiverne der visiterer børnene og laver handleplaner for deres anbringelser og har kontakten til forældrene. Sidst er der en konsulent, der har til opgave at finde en relevant familie til barnet. Som konsulenter har både Siv og hendes kollega, fået en certificeret coach uddannelse, for at ruste dem bedre til at vejlede de kommunale plejefamilier. Siv fortæller, at det er meget vigtigt at have alle involverede parter med i denne implementeringsproces, da de danner en helhed omkring barnet og derfor ville det ikke kunne lade sig gøre at bygge området op på en ordentlig måde hvis ikke både familierådgiverne og de kommunale plejefamilier blev involveret og bakker op omkring processen (Interview A:218-240,194-198).

Siv ser selv den proces hun og kollegaen er i gang med, som en proces der skal forme et produkt der efterfølgende skal implementeres, og ikke som en implementering i sig selv (Interview A:644-657).

Opsamling på interview A

I ovenstående meningskondensering af interview A, er opstået en række overskrifter som resultat af min kondensering af Sivs interviewudsagn. Disse overskrifter viden om, at denne kommune har haft en klar **opstartsfase**, hvor Socialstyrelsens projekt har været startskuddet til at gå i gang med noget nyt i kommunen, selv om de i forvejen var i gang med noget lignende. Der har været få, men klare **målsætninger** for socialarbejderne at have for øje i implementeringsprocessen. Et vigtigt element i denne implementering af en ny metode i kommunen har været det **økonomiske** aspekt, hvor kommunen har udsigt til en besparelse på anbringelsesområdet, trods de gode vilkår og høje lønninger til de kommunale plejefamilier. Socialarbejderne har haft stor **frihed i opgaven** med udformningen og implementeringen af den nye metode for anbringelse. Socialarbejderne har i rammesætningen af dette nye tiltag til implementering, lagt stor vægt på at inddrage alle de **involverede parter** omkring anbringelses af barnet.

8.1.2. Interview B

Allerede i gang

Anna fortæller at de i hendes kommune har arbejdet med at dygtiggøre plejefamilier igennem en del år. Hos dem har de bare valgt at kalde dem specialiserede plejefamilier. Arbejdet med at dygtiggøre plejefamilier i kommunen, startede efter kommunalreformen i 2007, hvor kommunen fik en ny medarbejder, overflyttet fra amtet, der havde erfaring med denne måde at arbejde på og kunne se en mulighed og en fornuft i at indføre denne type familier i Annas kommune også. Kommunens politikere fik forelagt idéen og det kvalitetsmæssige løft samt den økonomiske gevinst var med til at sælge idéen (Interview B:21-26, 145-148, 202-206). Annas kommune havde et stort behov for indførelsen af denne type familier, hvilket også var med til at få grønt lys for processen i sin tid (Interview B:318-321). Grundet den efterhånden store arbejdsbyrde på området, blev Anna overflyttet fra sin tidligere stilling og fik nu den fra amtet overflyttede medarbejder til kollega. De har siden 2009 siddet to fuldtidsmedarbejder på området med de

specialiserede familier (Interview B:49-53, 63-64). De har i alt 17 specialiserede familier ansat i kommunen og forventer at omkring 20 familier vil være passende for en kommune som deres at ende ud med (Interview B:279-280, 302-303, 316-317). Begrebet Kommunale Plejefamilier var et begreb Anna og hendes kollega selv blev opmærksomme på, grundet deres opsøgende arbejdsform, og deres nysgerrighed blev vagt da de her øjnede en nyopstået opmærksomhed på et område der mindede om det de allerede selv arbejdede med (Interview B:28-32).

Projektets indflydelse

Annas leder havde blik for mulighederne i at søge om deltagelse i Servicestyrelsens projekt omkring indførelsen af Kommunale Plejefamilier. De ressourcer der ville følge med en projektdeltagelse så han som en mulighed for at fremme et område som kommunen allerede havde arbejdet med igennem nogle år. Anna og hendes kollega fandt projektet spændende trods et øjeblikks bekymring omkring hvilket overskud der så ville være til driften af området samtidig (Interview B:374-381).

Selv om Anna og hendes kommune har været et andet sted i processen end de resterende deltagende kommuner, syntes hun de har fået meget ud af deres deltagelse. Deres ønske har været at bygge oven på det allerede eksisterende og blive opmærksomme på om de eventuelt har taget nogle lidt for hurtige beslutninger i implementeringsprocessen. Deres deltagelse i projektet har bl.a. gjort dem opmærksomme på at tilføre mere teori til at underbygge implementeringen af området. I samarbejde med særligt én anden kommune, har de fået stille spørgsmålstejn ved deres metoder og dermed fået reflekteret over hvorfor de har valgt at gøre som de gør (Interview B:67-71, 357-358, 365-368).

Frihed i opgaven

Der har ikke været deciderede rammer for Anna og hendes kollegas arbejde. Politikerne har stillet krav om at de gerne vil følge med i deres arbejde, men med hensyn til det faglige indhold i forhold til implementeringen af de specialiserede plejefamilier i kommunen, har de frie hænder. Anna og hendes kollega har taget udgangspunkt i den lokale kommunale anbringelsespolitik og børneungepolitik og derudfra tilpasset anbringelsesreformens vejledning til deres egen kommune. Selve de skriftlige formuleringer er foregået sammen med deres leder (Interview B:84-87, 150-150, 158-162).

Motiverende leder

Anna omtaler sin leder som meget kompetent og en leder der har været meget involveret i processen omkring implementeringen af de specialiserede plejefamilier i kommunen, også inde kommunen blev involveret i Socialstyrelsens projekt. Hun tilegner ham fortjenesten at de blev opnummeret på området fra en til to fuldtidsstillinger, og hun anerkender at han godt kunne se en både faglig men også økonomisk gevinst ved sit arrangement. Anna fortæller, at lederen kontinuerligt har sikret sig at Anna og hendes kollega bevarede gejsten i forhold til deltagelsen i Socialstyrelsens projekt og har holdt dem fast på at få mest muligt ud af denne projektinvolvering. Anna syntes, at lederen har været meget understøttende i de ting hun og kollegaen har været involveret i både før og nu under deltagelsen i projektet (Interview B:374, 118-121, 126-131).

Ingen samarbejdspartnere

Anna og hendes kollega har ikke, som sådan, haft nogen samarbejdspartnere i forhold til udformningen af det indholdsmæssige inden for området for specialiserede plejefamilier. Kommunens familierådgivere har indirekte medvirket til udformningen, da Anna og kollegaen er blevet inspireret af deres efterspørgsel af kompetencer hos de specialiserede plejefamilier. Familierådgiverne har dog ikke direkte været taget med på råd eller på anden måde været involveret i udformningen af området. Anna fortæller, at de i dagligdagen sidder fysisk dør om dør med familierådgiverne, og hun mener, at dette fysisk tætte samarbejde har været med til at muliggøre, at hun og kollegaen selv har kunnet formulere indholdet i det implementerede på området. Herforuden har deres arbejde været til frit skue for andre interesserede, og de input der derfor er kommet, har Anna og hendes kollega taget i betragtning i den endelige udformning (Interview B:483-497).

Opsamling på interview B

De opståede overskrifter i interview b, vidner om at Annas kommune **allerede var i gang** med at opkvalificere plejefamilier i kommunen og arbejde med dem. Socialstyrelsens **projekts indflydelse** har været af en udvidende karakter, hvor deltagelsen er blevet søg med den **målsætning** at bygge ovenpå det allerede eksisterende. Der har været **frihed i opgaven** med at rammesætte

kommunens nye metode for anbringelser og Anna og hendes kollega har **ingen samarbejdspartnere** involveret i denne rammesætning, da dette ikke har været noget de har følt nødvendigt. Under hele processen, både før involveringen i socialstyrelsens projekt og efter de er blevet involveret, nævner Anna flere gange deres **motiverende leder**, der har spillet en stor rolle helt fra de startede med opkvalificering af kommunens plejefamilier og til der hvor de er nu i implementeringsprocessen og arbejdet med kommunens specialiserede plejefamilier.

8.1.3. Interview C

Opstart

Den kommune Lars arbejder i har fået en sum penge fra Servicestyrelsen til opstart, udvikling og implementering af kommunale plejefamilier i kommunen. Lars blev ansat for ½ år siden til delvist at arbejde med dette projekt (Interview C:5-10, 26). Lars og resten af arbejdsgruppen har selv skulle opstille rammerne omkring deres arbejde og Lars er ikke bekendt med eventuelle opstillede målsætninger fra ledelsens side, han mener der evt. forefindes nogle rammer og målsætninger i Barnets Reform, men er ikke helt sikker (Interview C:76-85).

Arbejdsgruppe/- vilkår

Lars sidder i arbejdsgruppe med en anden familieplejekonsulent, deres fælles souschef og 2 familierådgivere, de 5 har sammen skulle forme og implementere området for kommunale plejefamilier i deres kommune. De har alle fem andre opgaver og projektinvolveringer end den omkring de kommunale plejefamilier. Lars fortæller de har arbejdet meget med området og at de har mødtes hver 14. dag i gruppen ind til for nylig, da de nu mangler at afprøve det de har udarbejdet (Interview C:339-241, 361-364, 223-224, 182-187). Lars finder arbejdsgruppens sammensætning givtig for deres arbejde, da souschefen har en del erfaring at bidrage med og de to familierådgivere også har brugbar viden og erfaring, som de gerne vil have med i samarbejdet (Interview:345-346, 366-368). Under arbejdsprocessen har de en gang om måneden mødtes med deres leder, til en opfølgning på hvor de har befundet sig i processen og om han er enig i den retning deres arbejde har taget (Interview C:193-197). Hver gang noget materiale skulle godkendes har der været vurderet af en styregruppe i kommunen, som indbefatter deres leder, en familierådgiver og kommunens børne-ungechef (Interview C:188-191).

Økonomi

Lars syntes det er fint at kommunen kan spare penge som resultat af ansættelsen af kommunale plejefamilier, og han anerkender at disse nye typer plejefamilier skal have en højere løn for det ekstra de kan. Det er dog ikke helt på plads endnu hvordan kommunen vil aflønne deres kommunale plejefamilier i takt med at de anbragte børn får det bedre. Umiddelbart tænker Lars, at opgavens belastning hænger sammen med hvor høj betalingen skal være, så hvis børnene får det bedre i den kommunale plejefamilie bør lønnen også falde i takt med at opgaven så ikke er så stor længere. Aflønningen diskuteres dog stadig i gruppen (Interview C:88-90, 100-101, 137-143).

Status

I Lars' kommune er de nået dertil, hvor de har formuleret 5 siders handleplaner for området for implementeringen af kommunale plejefamilier, som er blevet godkendt af en styregruppe og af den øverste ledelse. Lars ser de skabte rammer som noget der skal ud og prøves af, dermed er gruppen åben for eventuelle ændringer og justeringer undervejs (Interview C:182-184, 208-210, 372-381). Lars og hans kolleger har været ude og undersøge om nogle af de familier de har ansat i kommunen i forvejen kunne tænke sig at blive kommunale plejefamilier, men ingen har haft lyst endnu. I øjeblikket taler de i arbejdsgruppen, om de skal prøve at ansøge efter nogle kommunale plejefamilier, eller måske lave et arrangement i gågaden for på den måde at få fat i nogle kommunale plejefamilier eller måske annoncere efter nogen (Interview C:15-17, 117-120). Lars' kommune har ikke umiddelbart et stort behov for hurtigt at få ansat nogle kommunale plejefamilier, der står ingen børn på venteliste og Lars slutter at det formentlig også er derfor de ikke er nået så langt i ansøgningen om og ansættelsen af kommunale plejefamilier til kommunen (Interview C:121-124).

Opsamling på Interview C

Denne kommune har også tydeligt en **opstartsfase** i forbindelse med Socialstyrelsens projekt. Kommunen har, som den eneste af de tre, ikke før arbejdet med noget lignende. Denne kommunes sammensætning af **arbejdsgruppe og de arbejdsvilkår** de har for udformningen af rammerne omkring kommunale plejefamilier til implementering i kommunen, har også været anderledes. Kommunens arbejdsgruppe har været sammensat af forskellige involverede parter

omkring anbringelser i kommunen, samt en souchef. Alle de involverede parter har andre projekter end netop dette, de skal involvere sig i og her ved siden af skal de også passe deres daglige arbejde med anbringelser i kommunen. **Økonomien** har været en motiverende faktor for opstart, men også en faktor der stadig diskuteres i gruppen, da måden de vil vælge at aflønne de fremtidige kommunale plejefamilier på stadig ikke ligger helt fast. **Status** for kommunen er, at arbejdsgruppen har fået udarbejdet og godkendt 5 siders arbejdspapirer og nu skal i gang med at opsøge og ansætte kommunale plejefamilier i kommunen, så deres arbejde kan prøves af

8.2. Del 2: Styrker

I denne anden del af meningskondenseringen, ønskes at komme nærmere en besvarelsen af den del af nærværende speciales problemformulering, der omhandler *hvilke styrker* socialarbejderne har oplevet i det sociale arbejde på området.

8.2.1. Interview A

Kvalificering

Siv ser det arbejde hun og kollegaen udføre, som en opkvalificering af familieplejeområdet og ikke kun området for kommunale plejefamilie, da også andre typer af plejefamilier har behov for opkvalificering i form af uddannelser og kurser (Interview A:266-270, 695-697).

Sivs kommune stiller høje krav til deres kommunale plejefamilier, ud over at de skal være åbne overfor at modtage undervisning, støtte og supervision skal de bl.a. kunne indgå i et virtuelt lukket system, hvor der bl.a. skrives dagbog og handleplaner omkring barnet. Dette rum er et rum, hvor kun de der er involveret i det anbragte barn har adgang, og her forventes det, at de kommunale plejefamilier går ind og arbejder med mål og delmål for de anbragte børn. De kommunale plejefamilier forventes også at komme med en status til familierådgiveren hvert halve år (Interview A:188, 93-102, 108-109). Siv oplever også, at en grad af professionalisering er opstået hos de kommunale plejefamilier. Familierne er nu mere involverede i planlægningen af handleplaner i forhold til børnene og Siv sidestiller deres funktion, med den pædagogerne har på institutionerne (Interview A:106-107, 241-243). Først og fremmest bliver de kommunale plejefamilier i Sivs kommune bedømt kvalificerede i forhold til hvor megen erfaring de har som plejefamilier, denne erfaring står som det vigtigst og uanset uddannelsesbaggrund mener Siv at en god erfaring som plejefamilier vægter højest (Interview A:169-171). Siv ser de kommunale

plejefamilier som en form for superfamilier og håber de, grundet deres evner til at løse sværere opgaver, kan gå i spidsen for de andre typer af plejefamilier (Interview A:456-457).

Børnenes trivsel højnes

I Sivs kommune, er alle de institutionsanbragte børn og deres trivsel på institutionerne blevet gennemgået og vurderet. Derefter er der taget stilling til om barnet havde det godt hvor det var eller om der evt. var brug for noget andet, f.eks. at blive anbragt i en kommunal plejefamilie i stedet. Denne vurdering af hvert enkelt barn ser Siv som et rigtigt positivt udfald af indføringen af kommunale plejefamilier, da de til tider er blevet overrasket over hvor meget et barn mistrives på den institution de var anbragt på (Interview A:297-303). Sivs erfaringer med de børn de har anbragt hos kommunale plejefamilier er kun positive, faktisk er hun meget overrasket over hvor positivt det har været for børnene og hvor hurtigt de har udviklet sig i forhold til de beskrivelser de har fra døgninstitutionerne omkring de samme børn (Interview A:330-331, 353-355). Siv vurderer, at det er kontinuiteten i tilstedeværelsen af de samme to voksne børnene har at forholde sig til, der bl.a. er udslagsgivende for børnenes trivsel. De mange forskellige voksne at forholde sig til på institutionerne, gør det svært for børnene at være der. Der er, ifølge Siv, ikke ressourcer på institutionerne til at give børnene tilstrækkelig med hjælp og støtte i forhold til de behov de har (Interview A:336-338, 340-347, 378-380).

Bedre samarbejde mellem kommunerne

Siv oplever, at samarbejdet mellem kommunerne er blevet styrket efter igangsættelsen af implementeringen af kommunale plejefamilier. Kommunerne taler mere sammen, drager af hinandens erfaringer og inspireres af hinandens forskellige måder at implementere området for kommunale plejefamilier ind i deres kommuner på (Interview A:482-486, 489-490). I og med at Sivs kommune har modtaget ressourcer til at arbejde med implementeringen af kommunale plejefamilier, fortæller hun at der heri ligger forventninger om, at spare med de kommuner der ingen midler har fået (Interview A:446-448).

Opsamling på interview A

I denne kommune er man meget optaget af at de ansatte plejefamilier har erfaring som plejefamilie, og samtidig er de optaget af en yderligere **kvalificering** af de kommunale

plejefamilier, så de gennem undervisning og supervision kan højne niveauet på området. Kommunen har kun haft rigtig god erfaringer med anbringelserne hos de kommunale plejefamilier, **børnenes trivsel er højnet** i en positiv grad som selv socialarbejderen er blevet overrasket over. Samtidig oplever denne kommune et **bedre samarbejde med andre kommuner**, der også arbejder med implementeringen af kommunale plejefamilier. Kommunerne inspireres af hinandens forskellige måder at håndtere området på. Dette samarbejde er bl.a. opstået gennem deltagelsen i Socialstyrelsens projekt.

8.2.2. Interview B

Billigere og bedre

Anna ser implementeringen af de kommunale plejefamilier (eller specialiserede plejefamilier) som både en økonomisk gevinst og et væsentlig bedre og opkvalificeret anbringelsesområde. En forudsætning er dog, at barnet eller den unge er i stand til at improvisere af de nære relationer kun en familie har at tilbyde, i modsætning til en institution (Interview B:120-123).

Anerkendelse

Anna mener, at anbringelsesområdet er styrket på den måde, at man har anerkendt vigtigheden i at uddanne plejefamilierne og dermed give dem mulighed for en faglig opkvalificering.

Anerkendelsen ligger bl.a. i de midter der er fulgt med på området. Denne anerkendelse af familierne mener Anna styrker dem til at løfte de tunge opgaver der kan være med de anbragte børn og unge og understøtter og kvalificere familiernes arbejde (Interview B:222-226, 399-402).

Anna fortæller, at kommunens specialiserede plejefamilier i flere år har efterspurgt uddannelse, og at det er af afgørende betydning for dem, at de nu er blevet set og anerkendt i dette ønske.

Uddannelse er ikke længere noget man skal tiltuske sig, nu er det et krav der er afsat midler til.

Anna mener også det er en anerkendelse af konsulenternes arbejde på området, da der også er afsat midler til deres opkvalificering til at facilitere. Anna kan også se en større vilje fra både forvaltningen, ledelsen og det politiske niveau til at gøre noget ekstra for at familierne bliver i stand til at løfte den opgave der er dem stillet. Det er blevet mere legalt for konsulenterne at bede om opkvalificering til plejefamilierne, end før Barnets Reform (Interview B:548-562). Anna fortæller at hun ikke længere er nødt til at sidde og tænke i kroner og øre, nu har hun lov til at sidde og vurdere kvaliteten af arbejdet i stedet, og tage stilling til hvor anbringelsen på denne

baggrund bør være (Interview B:597-600). Ana ser også en anerkendelse i den måde man i kommunen vælger at aflønne de specialiserede plejefamilier. De diskuterer aldrig løn i nedadgående retning men altid i opadgående (Interview B:703-706).

At ligne alle andre

Indførelsen af de specialiserede plejefamilier i Annas kommune, har givet flere børn muligheden for at føle sig mere almindelige og som alle andre børn. Familieformen giver netop børnene mulighed for at danne nære relationer og følelsen af at blive taget hånd om som et medlem af en rigtig familie (Interview B:231-233). Anna fortæller om en pige i kommunen der selv havde bedt om at komme fra den institution hun var anbragt på og ud i en familie, da hun syntes det var skønnere at have en rigtig adresse, lige som alle andre, og ikke bare en besøgstid i løbet af ugen (Interview B:604-607). I tråd med at børnene skal føle sig som en del af deres plejefamilie og dermed som alle andre, er de krav Annas kommune sætter deres specialiserede plejefamilier bl.a., at de ikke yder familierne aflastning. Anna fortæller at det anbragt barn i forvejen føler sig udstødt og i sorg over at være adskilt fra sin biologiske familie, og at blive sendt væk som aflastning for den specialiserede plejefamilie, vil kun forstærke barnets følelse af at være anderledes og af ikke at høre til (Interview B:735-740).

Høje krav

Annas kommune stiller høje krav til deres specialiserede plejefamilier, familierne skal vide hvad de har med at gøre, da de løfter en værdifuld opgave der ikke bare indebære almindelig omsorg. Familierne skal kunne identificere afvigelser fra det normale og vide hvordan de skal hjælpe barnet her på baggrund af (Interview B:323-327). Annas kommune forventer, at de specialiserede familier er åbne i forhold til deres behov for at tage imod faglige input (Interview B:435-436). De specialiserede familier, skal samtidig kunne indgå i et samarbejde med barnets biologiske familie, og sørge for at barnet opretholder kontakten til sin familie, for at understøtte de relationer barnet har (Interview B:444-447).

Opsamling interview B

I denne kommune ses det som meget positivt at man har fundet en metode for anbringelse der både er **billigere og bedre** end den måde man anbragte på før. De føler at Barnets Reforms fokus på plejefamilier og fokus på at højne kvaliteten ved at tilføre ekstra midler til området er en **anerkendelse** af hvor vigtig en opgave disse familier løfter og dermed en anerkendelse af behovet for løbende opkvalificering og supervision. Børnene ønsker selv familieanbringelse, de ligger vægt på **at ligne alle andre** hvilket for dem indebærer at leve og bo i en familie i stedet for på en institution. Kommunen stiller **Høje krav** til deres specialiserede plejefamilier, det handler ikke kun om nærhed og kontinuitet når et barn eller en ung anbringes jo en kommunal plejefamilier – familierne skal være klar over og have evne til at identificere afvigelser hos børnene og handle på dem.

8.2.3. Interview C

Kvalificering

Lars syntes det er et rigtig godt projekt og en god idé at få nogle plejefamilier i kommunen der kan noget mere og som kan tilbydes undervisning og supervision (Interview C:88-90). Kommunens planer er, at disse kommunale plejefamilier skal kunne noget særligt, og de skal være fagligt rustet til at varetage de børn, der før ville være blevet anbragt på en institution (Interview C:63-66). Lars forestiller sig at de kommunale plejefamilier de fremtidig vil godkende i kommunen, vil have en særlig viden og særlige kompetencer inde for specialiserede områder, så som f.eks. ADHD, eller at de kan klare en stor belastning i samarbejdet med forældrene mv. (Interview C:440-449).

Kontinuitet og tryghed

Lars fortæller at de anbragte børn og unge på institutionerne, skal forholde sig til rigtig mange mennesker og pædagoger, der kommer og går i hverdagen. Hos en familie vil børnene kun skulle forholde sig til de samme to voksne i alle døgnets timer. Plejefamilierne kan tilbyde børnene noget rigtig godt mener Lars, de kan tilbyde kontinuitet og en bedre relation end de kan få til 10-15 skiftende pædagoger på institutionerne (Interview C:92-102). Lars' vurdering er, at en familieanbringelse er klart det bedste for børnene og de unge, han sætter den nære relation over

fagligheden og forbinder de nære relationer i plejefamilierne med en langt tryggere opvækst, med voksne der går ind og tager ansvar, så børnene kan slappe af (Interview C:110-112, 281-285).

Måden at være familie på

Lars betegner det som stærkt, at en familieanbringelse kan give børnene og de unge en mulighed for at opleve hvordan et familieliv også kan være, i forhold til de ofte svære familiemæssige forhold de kommer fra. Dette giver på sigt børnene mulighed for at gøre sig nogle tanker, om hvad der er godt og hvad der er skidt og så derudfra vælge, hvilken type familieliv de selv ønsker at leve senere hen i deres liv (Interview C:294-301).

Opsamling på interview C

Lars der ser denne nye type plejefamilie som en **kvalificering** af anbringelsesområdet. Han forstiller sig, at de familier de vil ansætte i hans kommune, de skal kunne noget særligt og have en specialviden inden for forskellige områder. Samtidigt mener han det er en stor styrke at børnen flyttes fra institutionerne og over i familier hvor de kan opleve **kontinuiteten og trygheden** i kun at have to voksne mennesker at forholde sig til. Lars finder det vigtigt at disse udsatte børn og unge, gives en mulighed for at så en anden **måde at være familie på**, end den, ofte dårlige, erfaring de har fra deres egen familie. Dette giver dem muligheden for selv at vælge, hvordan de ønsker deres familieliv skal være fremadrettet i voksenlivet.

8.3. Barrierer

I denne tredje del af meningskondenseringen, ønskes at komme nærmere en besvarelsen af den del af nærværende speciales problemformulering, der omhandler de *barrierer* socialarbejderne har oplevet for det sociale arbejde som følge af implementeringen af kommunale plejefamilier i kommunen.

8.3.1. Interview A

Uklare rammer

Siv finder det tankevækkende at rammerne for hvad området for kommunale plejefamilier skal indeholde, er meget brede. Hun finder, at kommunernes meget forskellige måder at håndtere

området på, er et udtryk derfor og at det er svært at vide hvilke rammer man som kommune så skal holde sig inden for (Interview A:50-57). Siv finder det svært selv at udforme disse rammer, da det ikke er let f.eks. at lave fastsatte beskrivelser på målgruppen for denne nye metode, da børnene kan være så sammensatte i forhold til deres problemstillinger, og samtidig også i forholdt til det forældresamarbejde der følger med. De eneste rammer de derfor er kommet op med, er en aldersafgrænsning mellem 3-13 år, og formuleringen; at børnene skal være behandlingskrævende (Interview A:146-151, 185).

Uklar lovgivning

Siv føler ikke der er tilstrækkelig med vejledning omkring hvordan man skal læse lovgivningen på området, og dette skaber usikkerhed omkring hvordan det hele skal gribes an (Interview A:67-69). Samtidig har disse juridiske og lovmæssige uklarheder gjort, at der er mange elementer i udformningen af rammerne omkring de kommunale plejefamilier der stadig ikke er kommet på plads (Interview A:71-72). Siv er uforstående overfor måden Socialstyrelsen har udformet den nye lovgivning på. Hun mener det er et udtryk for at Socialstyrelsen ikke er klar over hvilke dilemmaer socialarbejderne står i i praksis og hvordan arbejdet i det hele taget former sig i praksis. Siv bliver frustreret over at sidde 1½ år efter Barnets Reform 2011, og være i tvivl om hvordan f.eks. godkendelsen af kommunale plejefamilier bør foregå (Interview A:493-499, 521-522). Disse uklare vejledninger, omkring hvordan lovgivningen skal forstås, forvirrer de forskellige kommuner og forhindre dem i nogle tilfælde i at samarbejde omkring ansættelser af kommunale plejefamilier fra hinandens kommuner, da de læser lovgivningen forskelligt og derfor ikke kan blive enige om reglerne (Interview A:503-517).

Daglig sparring

Siv fortæller, at hun af og til kunne ønske sig at de havde været flere omkring indføringen af de kommunale plejeforældre til anbringelsesområdet. Da de kun sidder to personer, mangler de mere sparring i hverdagen. Som familieplejekonsulenter har de været vant til at sidde i 4-6 mandsgrupper, hvilket har givet flere daglige sparringsmuligheder. Siv og hendes kollega har en følgegruppe som de kan sparre med to gange om året, og ellers er det deres chef og souschef der udgør deres sparringsgruppe, dem mødes de med ca. hver 14. dag (Interview A:626-632, 636-641).

Siv og hendes kollega, har ud over sparring med ledelsen haft et særligt sparrings rum med en anden kommune, da denne kommune har mange erfaringer de kunne drage nytte af (Interview A:421-423).

A og B Hold

Siv mener, at man skal være opmærksom på, at der ikke opstår A og B hold når man indfører denne ny type plejefamilier. Hun mener de kommunale plejefamilier er i en anden liga da de varetager nogle sværere opgaver og får en højere løn end andre grupper af plejefamilier, og at de også selv, som familier viser at de er optaget af at få ned på skrift hvad det er de kan, som andre plejefamilier ikke man (Interview A:451-459). Siv mener, på trods af risikoen for at danne A og B hold, at man bør se de forskellige familier som adskilt og hun tror at denne adskillelse vil blive tydeligere med tiden, da der formentlig også inde for anbringelsesområdet kommer til at være specialiseringer i endnu højere grad end nu (Interview A:658-667). Siv mener, at en måde at undgå denne skarpe differentiering mellem typer af plejefamilier, er ved at tænke nøje over hvordan man f. eks. i talesætter dem, hun har set ord som; *superliga* i nogle annonceringer efter nye kommunale plejefamilier, og det finder hun uheldigt, da kommunerne i mødet med de nye kommunale plejefamilier bør tænke opgaven og ikke plejefamilien som værende i centrum, da det er opgaven der afgøre hvad der er brug for (Interview A:676-681).

Opsamling på interview A

I Annas kommune har der været en stor udfordring for dem, at skulle implementere en ny metode i kommunen, når der har været **uklare rammet** for hvad denne metode skal indeholde og hvordan det skal gribes an. Samtidig hermed har der også været en **uklar lovgivning** på området, en lovgivning uden forståelige vejledninger hvilket igen har skabt uklarhed omkring de lovmæssige krav. Anna efterlyser samtidig nogle flere parter til at forme og implementere denne nye metode for anbringelser, sammen med. Hun syntes der har været for lidt **daglig sparring**. Sidst ser Anna en risiko for at der bliver skabt **A og B hold** blandt plejefamilierne i kommunen, da de kommunale plejefamilier skal være nogen der kan noget helt særligt og varetager de helt svære børn samtidig med at de også modtager en rigtig god løn. Hun ser ydermere at de kommunale plejefamilier i

øjeblikket især er optaget af at få ned på papir, hvad der er der er særlig for dem, hvad det er de særligt kan i forhold til andre plejefamilier.

8.3.2. Interview B

Vejledningen kom for sent

Anna fortæller, at vejledningen til hvordan kommunerne skulle gribe området med de kommunale plejeforældre an først kom et halvt år efter lovgivningen trådte i kraft. Denne forsinkelse kunne Anna godt mærke rundt omkring. Nogle kommuner blev helt febrilske over at finde ud af hvad der stod i disse vejledninger og rigtig mange tvivlsspørgsmål opstod her på baggrund af. Anna tror at denne forsinkelse kan have været med til, at nogle kommuner først er ved at starte op med arbejdet omkring implementeringen af området nu (Interview B:90-97).

Uklare rammer

Anna syntes at rammerne og vejledningen var meget sparsomt beskrevet, hun efterlyser nogle flere begrundelser for hvorfor denne nye metode for anbringelse er bedre og hvad det er der gør, at den adskiller sig fra det kommunerne gør i forvejen. Anna mangler også en definition på forskellen mellem almindelige plejefamilier og de kommunale plejefamilier. Hun efterlyser mere teori og lidt flere ord på vejledning, ud over de godkendelser og den lovgivning der er beskrevet (Interview B:101-115).

Svært at få tid

Anna fortæller, at hun syntes det har været svært at få den tid hun har brug for til at kunne fordybe sig og tænke nærmere over hvorfor de nu gør som de gør med de specialiserede plejefamilier. Hun syntes ikke de har fået taget tiden i betragtning inden de valgte at melde sig til socialstyrelsens projekt, og det har været svært for hende at finde den fornødne tid til projektet, ved siden af driften af området som ifølge Anna kører på højtryk. Hun mener de i hendes kommune særligt har svært ved at finde tiden, da de allerede var i gang med området og derfor har driften at tænke på ved siden af servicestyrelsens projekt (Interview B:165-171).

Splittelse i personalegruppen

Anna syntes at det der har været sværes ved implementeringen af de specialiserede plejefamilier og den opmærksomhed området har fået efter deltagelsen i Socialstyrelsens projekt, er den forskel hun kan mærke i kollegagruppen. Anna fortæller, at de konsulenter der sidder med området for almindelig plejefamilier føler at det Anna og hendes kollega laver, er lidt bedre end det de laver. Hun mener der hersker en følelse af at, nu er det kun arbejdet med de specialiserede familier der er noget værd. Anna syntes det er lidt underligt at opleve og hun føler det som en ulempe, da de ligesom er blevet lidt skilt og splittet i personalegruppen. Anna syntes de bruger alt for meget energi på at debattere forskellene på almindelige - og specialiserede plejefamilier og hun syntes debatten hele tiden ligger i luften på kontoret (Interview B:570-580).

Opsamling Interview B

Anna fortæller at vejledningen til hvordan man skulle gribe implementeringen af den nye type plejefamilier an i kommunerne, kom et halvt år efter lovgivningen i Barnets Reform, og det at **vejledningen kom for sent** skabte forvirring i kommunerne, da de kunne risikere at have grebet området helt anderledes an end det var hensigten. De udstukne rammer for området har dog også været meget sparsomt beskrevet, og Anna kunne godt bruge lidt flere begrundelser for hvorfor denne nye type anbringelser er så gode som det hævdes, **rammerne er uklare**. Annas mener også hun og kollegaen har **svært ved at finde tid** til projekt og fordybelsen når de samtidig har 17 fungerende specialiserede plejefamilier (kommunale plejefamilier) de skal servicere og være der for. Sidst syntes Anna at det største problem hun er stødt på, er den **splittelse** hun oplever i **personalegruppen**, hvor tidligere nære kolleger er begyndt at distancere sig hende lidt, da de mener hendes opgaver er vigtigere og bedre at arbejde med end deres med de almindelige familier i kommunen.

8.3.3. Interview C

Svært at definere arbejdsområde og vilkår for de kommunale plejefamilier

Lars og hans kommune har svært ved at komme frem til en definition af de kommunale plejefamilier. Hvilke kompetencer skal de have og hvornår råder de over tilstrækkeligt med

kompetencer til at kunne gå under betegnelsen kommunale plejefamilier. Lars' kommune har ydermere svært ved at finde ud af om det er dem som konsulenter der afgøre om familierne skal godkendes til kommunale plejefamilier, eller om det er opgaven der kommer først. Lars fortæller også at de har svært ved at nå til en konklusion omkring hvad der skal ske når det anbragte barn har fået det bedre hos den kommunale plejefamilie, skal de så over i en almindelig plejefamilie? Aflønning af de kommunale plejefamilier diskuteres også stadig i arbejdsgruppen (Interview C:133-148).

At have sin leder med i arbejdsgruppen

Lars mener, at det er en balancegang at have sin leder med i arbejdsgruppen, da hun har en anden kasket på, som han udtrykker det, end de andre i gruppen. Denne kasket betyder i sidste ende at hun har beslutningskompetencen og kan vælge at træffe en afgørelse qua sin lederposition (Interview C:352-356).

Hvordan bør man annoncere

Lars udtrykker bekymring omkring hvordan de skal annoncere efter kommunale plejeforældre, og dermed hvordan de bør formulere sig når de søger en plejefamilie ansat i kommunen der kan endnu mere end almindelige plejefamilier. Lars' bekymringer går på risikoen i at gøre andre mennesker forkert og at udtrykke sig som om nogen er bedre end andre (Interview C:475-479).

Opsamling af Interview C

Lars og hans kommune har stadig **svært ved at definere området og vilkårene for kommunale plejefamilier**, de har svært ved at sætte ord på hvilke forskelle der er på den kommunale - og den almindelige plejefamilie. Nogle områder som f.eks. hvordan de skal aflønnes og om børnene skal blive hos den kommunale plejefamilie hvis de får det bedre har de i kommunen stadig oppe til diskussion. Lars syntes i øvrigt at det er lidt en balancegang **at have sin leder med i arbejdsgruppen**, da dette betyder at beslutningerne altid er nogle hun kan omstøde og vedtage uden at resten af gruppen egentlig har nogen indflydelse derpå. Sidst er Lars i tvivl om **hvordan de bør ansøge** korrekt efter kommunale plejefamilier i kommunen. Hvordan ansøger man efter

familier der er noget helt særligt uden at komme til at gøre andre plejefamilier forkert, så de måske føler sig mindre særlige end de kommunale.

8.4. Delkonklusion

I forhold til **implementeringen** har der for Siv og Lars' kommune været en klar opstartsfasen hvor deltagelse Socialstyrelsens projekt har været startskuddet til at gå i gang. For Annas kommunes vedkommende, var de allerede i gang med at opkvalificere plejefamilier i kommunen, og arbejde med dem som kommunale plejefamilier. For alle tre kommuner har der ingen klare rammesætninger været for udformningen og implementeringen af den nye metode og de har erfaret stor frihed i opgaven. For Sivs kommune har der været en målsætning om at nå ansættelse af 20 plejefamilie i løbet af en tre års periode. Annas kommunes målsætning har mere været at bygge oven på det fundament de allerede har skabt, og for Lars' kommune har der ikke tale om målsætninger. For Både Siv og Lars' kommuners vedkommende, gør de meget ud af at inddrage deres nærmeste samarbejdspartnere i implementeringsprocessen, hvor Annas kommune har valgt at udforme metoden uden deres aktive deltagelse. Økonomien spiller en stor rolle i alle tre kommuner, både i forhold til de besparelser kommunerne forventer i forhold til implementeringen af den nye metode, men også i forhold til hvordan de vælger at aflønne de kommunale plejefamilier.

I forhold til oplevede **styrker** er det fælles for de tre kommuner at de ser metoden som en opkvalificering af anbringelsesområdet, samtidig med at de også er fælles om at mene at denne metode er den bedste løsning for børnene, dette er også en erfaring de har i både Annas og Sivs kommuner. Desuden ser Siv også en styrke i det forbedrede samarbejde der er opstået mellem kommunerne, hvor de inspireres af hinandens måder at håndtere implementeringen på.

I forhold til oplevede **barrierer** opleves de i alle tre kommuner at rammerne for implementeringen har været for uklar. De har i Annas og Sivs kommuner følt at der har manglet vejledninger i forhold til lovgivningen på området, hvilket har gjort det svært at vide hvordan de skulle gribe området an. Siv oplever, at hun i det daglige arbejde godt kunne have brugt mere sparring end den ene kollega hun har, og Lars føler det er lidt en balancegang at have sin nærmest leder med i arbejdsgruppen, da hun har en beslutningskompetence som de andre i gruppen ikke har. Anna syntes hun har svært ved at finde tid til deltagelsen i Socialstyrelsens projekt, da hun også har den daglige drift

med familierne at tænke på. Fælles for dem alle hersker tanken om at der kan opstå en følelse af at nogen er bedre end andre ved indføringen af denne nye metode. Hos Siv er det frygten for A og B hold mellem plejefamilierne. Hos Anna er oplevet en splittelse i personalegruppen, da hendes tidligere kolleger mener at Annas arbejde med den nye type familier anses som vigtigere end deres arbejde. Hos Lars hersker en tvivl om hvordan man bedst muligt kan annoncere efter disse nye kommunale plejefamilier uden at gøre andre typer af plejefamilier forkert.

Meningsfortolkning

8.5. De tre socialarbejders erfaringer og oplevelse set i et teoretisk perspektiv

I den følgende meningsfortolkning sættes nærværende speciales teoretiske forståelsesrammen i form af *translationsteorien*, *forandringsledelse* og *anerkendelsesteorien* i forhold til interviewmaterialet. Denne del af analysen findes central i forhold til at belyse socialarbejdernes erfaringer med implementeringen af en ny metode i kommunerne og central i forhold til socialarbejdernes oplevelser af styrker og barrierer i det sociale arbejde på området. De angivne teorier er med til at forklare disse empiriske erfaringer og oplevelser på et teoretisk grundlag.

8.5.1. Kontekstualisering og succesfuld forandring

I forhold til *kontekstualiseringsteorien* og *teorien om forandringsledelse* (Jf. afsnit 6.2.3. og 6.3.1.), ses det i interviewene, at den nye metode for anbringelser, er rejst ind i kommunerne gennem ledere om mellemledere, der for alle tre kommuners tilfælde har taget initiativet til at søge om deltagelse i Socialstyrelsens projekt omkring implementeringen af kommunale plejefamilier. Topledelsen, som fælles for kommunerne udgøres af det politiske niveau, har via Barnets Reform sat fokus på visionen om at anbringelser af udsatte børn og unge hos særligt kvalificerede kommunale plejefamilie, vil været til barnets bedste, og at foretrække frem for de relationsfattige institutionsanbringelser (Interview A:285-289). Denne vision er ifølge Kotter, en vigtig ledelsesmæssig strategi at få udbredt til medarbejderne, for at forandringsprocessen skal lykkes. Visionen ses i følgende citat at være nået ud til socialarbejderne, en vision de har taget til sig og tror på:

Anna: "(...)personligt har jeg den holdning, at alt det der kan løftes i en familie skal løftes i en familie, fordi vi ved, både erfaringsmæssigt men jo også fra CAPU, at de her børn og unge efterspørger at ligne alle andre, og som kan tage hånd om en, så man er den del af de nære relationer." (Interview B:230-233).

Ovenstående citat vidner om, at Anna har gjort denne vision om anbringelser hos kommunale plejefamilier til sin personlige holdning, og at hun kæder den sammen med de erfaringer hun har fra sit arbejde med feltet. Visionen stemmer altså overens med både hendes følelser og hendes intellekt (Jf. afsnit 6.3.1.). Anna er dog også visionær med forbehold, da følgende citat vidner om, at Anna også ser begrænsninger i den nye metode.

Anna: "Men selvfølgelig skal man (barnet eller den unge) også kunne magte det, så hvis man har nogle vanskeligheder der ikke er hensigtsmæssige at putte ind i så lille og nært et miljø (den kommunale plejefamilie), ja så skal de heller ikke være der, så det er ikke svaret på alt(...)" (Interview B:233-235).

I dette citat illustreres, at Anna også mener der er grænser for hvilke børn der kan profiterer af denne nye metode og selv om hun angiveligt har taget visionen til sig, mener hun ikke at alle grupper af udsatte børn og unge hører til i en plejefamilie. De to andre kommuner er enige i den antagelse, da også de mener der er grupper af børn og unge der ikke vil kunne profitere af denne nye metode for anbringelse (Interview A:351-353, Interview C:66-67).

Ud fra interviewene kan det tolkes, at denne udbredelse af en vision blandt disse socialarbejdere ikke nødvendigvis har været nok til at metoden udføres. På den ene side, og illustreret i ovenstående, er socialarbejderne ikke forblændet af den gode vision, men ser også dens begrænsninger. På den anden side kan der ifølge mine informanternes udsagn også sås tvivl i forhold til Kotters teoris antagelse om, at procedurer og mål, for hvordan en ny metode bør gribes an, ikke bør ligges alt for meget vægt på, da disse detaljer anses som værende uinspirerende og grund til at en nyindført metode evt. kulsejler (Jf. afsnit 6.3.1.). De adspurgte socialarbejdere virker, ifølge det næste citat, i stedet frustrerede over at de ingen konkrete vejledninger og procedurer har at gå efter.

Siv: "(...) det bliver læst forskelligt lovgivningen, der mangler bare noget mere vejledning til det, det er skide irriterende, altså helt ærligt, jeg forstår det faktisk ikke, at der ikke er nogen der kan tage sig af det." (Interview A:515-517).

Selv om Siv, lige som de to andre kommuner, også kan tilslutte sig visionen, efterlyser hun disse vejledninger der ifølge Kotter skulle virke uinspirerende. Det giver anledning til frustration og ikke inspiration, at visionen er vægtet frem for vejledningerne og Siv kan ikke forstå at de ikke bliver prioriteret, hvorfor der ikke er nogen der tager sig af det. I citatet ses også, at Siv betragter den nyindførte metode som en ny lovgivning og ikke som en vision i sig selv, til bedre former for anbringelser af de udsatte børn og unge, hvilket kan forklare Sivs uforståenhed overfor de manglende vejledninger fra Socialstyrelsens side.

I forhold til at metoderne er kommet ind i de forskellige kommuner via ledelsen (top-down), så ses der en forventning om at metoderne arbejdes med og udformes af medarbejderne (bottom-up), metoden skal gå fra et *abstrakt niveau til et konkret niveau*, og ledelsen har ikke på forhånd nogen *central masterversion* (Jf. afsnit 6.2.3.). Denne måde at arbejde på ses tydeligt i alle tre kommuner, hvor socialarbejderne har haft fri hænder i forhold til udformningen af metoden, og at der skal være plads til justeringer i implementeringsprocessen, hvis dette er nødvendigt (Interview A:592-600, Interview B:158-161, Interview C:378-381).

I det følgende citat, ser det ud til, at Lars i hans kommune har forstået, at der ikke er tale om en ny lovgivningsmæssig paragraf der skal implementeres og tages i brug, men en vision der skal formes til en brugbar metode.

Lars: "Jeg tænker, at det er det vi har været med til at lave selv(at udforme en vejledning), altså vi har ikke fået en vejledning til hvordan vi skal gøre det(...) Så jeg tænker vi har egentlig selv været med til at formulere hvad der er vi gerne vil, altså hvad det er vi tænker familierne skal kunne." (Interview C:207-211).

Ovenstående citat vidner om, at Lars hele tiden har været klar over hvordan det har været tænkt at kommunen skulle arbejde med denne nye metode. Socialarbejderne skal først udvikle metoden for at visionen kan opnås, da den ikke ligger der på forhånd. Den nærmeste ledelse har her

formentlig formålet at kommuniker visionen klart ud, men også at kommunen selv skulle stykke metoden sammen til at nå visionen.

Det kan dog tolkes, at man i Lars' kommune formentlig ikke har formålet at skabe en *følelse af nødvendighed* for at motivere socialarbejderne (Jf. afsnit 6.3.1). Lars' kommune har deres plan for metoden klar og er klar til at ansætte kommunale plejefamilier, men virker ikke til at kunne komme i gang med at ansøge efter familierne. Det næste citater vidner om, at kommunen ikke har et presserende behov for at løse et problem på området:

Lars: *"Jamen lige nu har vi ikke gjort noget, vi har snakket om at vi skal prøve at søge om nogen eller lave et eller andet arrangement nede på gågaden for ligesom at prøve at få fat på nogen. Men det, vi er ikke kommet så langt i processen endnu, men det kan være en mulighed at vi gør det, eller vi kan annoncere. (Interview C:117-120).*

Da han blev spurgt om kommunens behov for denne type familier, var svaret:

Lars: *"Ja, jamen det er nok den, det har vi nok ikke, så det hænger nok sammen med at der ikke er nogen (kommunale plejefamilier)." (Interview C:123-124).*

Det virker som om Lars kommune er nået til et sted hvor de ikke rigtig kan komme videre. Ledelsen har antagelig ikke formålet at skabe en *følelse af nødvendighed* for at denne metode indføres i kommunen og selv om visionen er klar og også er blevet taget ind hos socialarbejderne her, har ledelsen formentlig ikke formålet at *kommunikere visionen yderligere ud* til medarbejderne på området. Denne måde at italesætte et givent behov på, bør man (Jf. afsnit 6.3.2.) også være kritisk overfor, da ledere, som vælger at fortælle medarbejderne særlige ting og fortie andre for at fremme forandringsprocessen, kan ende med at fremstå som uærlige over for deres medarbejdere. På den anden side kan det i denne kommune have den konsekvens, at det ikke vil lykkes for Lars' kommune at få implementeret området, da de ikke kan se noget behov derfor, et behov der måske reelt eksisterer, men som ledelsen ikke har formålet at gøre opmærksom på.

8.5.2. De kommunale plejefamilier og de udsatte børn og unge anerkendes.

I Honneths teori om social værdsættelse (Jf. afsnit 6.4.1.) kan det i interviewene identificeres af stor betydning, at de kommunale plejeforældre møder anerkendelse og føler at de bliver set. Disse

følelser er ikke kun opstået via opmærksomheden omkring området alene, men også via de midler der er sat af til at give dem ekstra undervisning og supervision.

Anna:“(…) det har haft en afgørende betydning, at de (de kommunale plejefamilier) føler sig jo set og anerkendt og den efterspørgsel de har haft i mange år på uddannelse, at de er blevet imødekommet. Nu er det ikke noget man skal tiltuske sig, nu er det faktisk et krav, det syntes jeg har en afgørende betydning.” (Interview B:548-551).

Ovenstående citat belyser, at politikerne har formået at *“walk the talk”*, som Kotter betegner det. De har formået at sætte handling på deres ord i visionen for anbringelsesområdet, ved at fastlåse midler til opkvalificeringen af de kommunale plejeforældre i kommunerne. Dette ses i citatet som en anerkendelse af, at der sættes pris på de egenskaber denne gruppe af plejeforældre tilfører samfundet, og ifølge Honneth har mennesker i dag et særligt behov for at føle denne form for anerkendelse og værdsættelse af det de gør, da samfundet er mere og mere pluralistisk anlagt (Jf. afsnit 6.4.1.). Endvidere ser socialarbejderne ovenstående som en opkvalificering af anbringelsesområdet, og de er positive overfor, at dette fokus på kommunale plejefamilier formentlig kan have den effekt at det styrker hele anbringelsesområdet, ikke kun den del der har med de kommunale plejefamilier at gøre (Interview A:696-699).

Det kan ud fra følgende citat tolkes at de udsatte børn og unge har haft et uafdækket behov for at føle de høre til, de vil gerne føle sig som alle andre.

Anna:“(…) så efterspurgte hun selv at komme ud i en plejefamilie(…)hun syntes også det var skønnere at have en adresse lige som alle andre, og at der ikke bare var besøgstid på et eller andet tidspunkt i løbet af ugen, men blev sådan lidt mere som alle andre.” (Interview B:604-607).

I Honneths optik kan ovenstående tolkes som et barns forsøg på at høre til, at leve det liv der er socialt mest acceptabelt og også den mest gængse måde. For denne pige er det vigtigt at ligne alle andre, muligvis for at undgå eller at bryde ud af denne disrespekt som Honneth omtaler som *nedværdigelse af livsformer*, at man bliver anset som et menneske af lavere status end flertallet. Ifølge den canadiske mikrosociolog Erving Goffman, opstiller ethvert samfund midler til at innde-

mennesker i kategorier og dermed også hvilke egenskaber der opfattes som sædvanlige og naturlige inden for disse kategorier. Møder man et menneske der skiller sig ud fra de egenskaber man forventer at møde, kan vedkommende risikere at blive reduceret i de andres bevidsthed, fra et helt almindeligt menneske og til at fordærvet og nedvurderet menneske. Goffman betegner denne reduktion af mennesket, som at det påføres et stigma, der f.eks. kan have sit udgangspunkt i den måde man har levet sit liv på (Goffman 1975:12-18). Ud fra ovenstående kan tolkes, at socialarbejderen oplever en mulighed for at denne nyindførte metode vil hindre flere udsatte børn og unge i at opleve stigma men i stedet opleve accept og inkludering i fællesskabet grundet deres liv hos en familie i stedet for på en institution, en inklusion Honneth betegner som *social værdsættelse* (Jf. afsnit 6.4.1.). Det at de anbragte børn kan genkende sig selv gennem fællesskabet og her blive anerkendt for egne og unikke egenskaber, er afgørende for at de føler sig som noget særligt og noget specielt omverdenen kan se en grundlæggende værdi i.

8.5.3. Topledelsens vision som krænkende

I forhold til Honneths *anerkendelsesteori* (Jf. afsnit 6.4.1.) kan der i interviewene identificeres flere steder hvor topledelsens udbredelse af visionen, omkring den implementerede metode, har haft en krænkende effekt. Den store fokus topledelsen (politikerne) har formået at skabe på området for kommunale plejefamilier, og dermed den måde visionen er blevet kommunikeret ud på og gennem økonomiske midler blevet begunstiget på, har ifølge interviewene gjort, at de grupper uden for fokus har følt sig overset. Følgende citat illustrerer, at der grundet denne udbredte vision findes en gruppe af socialarbejdere, der føler sig knapt så betydelige som de der arbejder med den nye metode. Citatet vidner videre om, at der ligefrem er sket en splittelse i personalegruppen på baggrund af det store fokus der er skabt på området for den nye metode for anbringelser.

Anna: "(...) den hurtel der har været sværest for os, det er i kollegagruppen, det der med at de syntes at det vi laver, det er nok også en anelse bedre end det de laver, dem der sidder med de almindelige familier(...) det er jo fordi vi er en del af et projekt og der er rigtig meget fokus på det, og det skal der også være, så kan man jo godt komme til at føle, at; ja ja nu er det kun det vi laver der er noget værd (...) det gør jo på en eller anden måde at vi bliver skilt lidt og det splitter personalegruppen en lille smule ad(...)" (Interview B:570-575).

Dette citat illustrerer, at de socialarbejdere der arbejder med kommunens almindelige plejefamilier føler sig *krænket* af den stor opmærksomhed der er på den nye metode for anbringelser. Der er opstået en følelse af, at det deres arbejde består af ikke er lige så meget værd, hvilket har distanceret dem fra de kollegaer der arbejder med den nye metode. Ifølge Honneth er dette et tegn på, at de føler sig som tilhørende en lavere status end deres kolleger, og de følers sig ikke værdsat for de færdigheder og evner de har (Jf. afsnit 6.4.1.). Det kan her tolkes, at topledelsens ihærdighed med at få udbredt visionen om den ny metode inde for anbringelsesområdet, har haft en krænkende effekt på de grupper af socialarbejdere der arbejder med anbringelser på en anden måde og det har splittet medarbejdergruppen i gradbøjninger af hvis arbejde der mest værd. Ifølge Honneth en *krænkelse af livsformer*, der handler om at man betragtes som af en lavere status, og derfor nedværdiges i stedet for at blive anerkendt (Jf. afsnit 6.4.1.).

Det er ikke kun personalegruppen der er i fare for at blive splittet og opdelt i gradbøjningen af hvem der er mest værd, og hvem der er bedst. Følgende citat vidner om, at de nyansatte kommunale plejefamilier er meget optaget af at få beskrevet hvad der gør dem særlige i forhold til de andre grupper af plejefamilier:

Siv: "(...) nu kan jeg se vores her (kommunale plejefamilier), de var lige meget optaget af også sådan måske at gå i gang med sådan at beskrive noget om og dokumentere hvad er det vi kan? Hvad er det vi kan?(.) som andre ikke kan(...)" (Interview A:457-459).

Ovenstående citat vidner om en gruppe af kommunale plejeforældre, der er optaget af at få sat ord på deres særlige kompetencer, de vil gerne have dokumenteret at de kan noget som andre plejefamilier ikke kan, og på denne måde kan det tolkes at de ønsker at føle sig særlige og distanceret de almindelige plejefamilier i kommunen. Denne tanke om at de er noget særligt, er både en italesættelse der er at finde i Barnets Reform (Interview B:111-112) men også en italesættelse der er nået ud i annonceringen efter plejefamilier, hvor de bliver beskrevet med ord som: "(...) *superliga* (...)" (Interview A:677). Følgende citat vidner om, at Siv ser nogle dilemmaer ved indførelsen af denne type familier på anbringelsesområdet.

Siv: "(...) der er godt nok også nogle dilemmaer i det, altså man skal passe på at der ikke bliver sådan noget med et A og et B hold, der gør der jo nemt." (Interview A:451-452).

I dette ovenstående citat, kan identificeres en påbegyndende opdeling af plejefamilierne på anbringelsesområdet, i ligaer eller i Honneths optik, at nogen er mere værd end andre. Det virker ikke som om at topledelsen, i sin visionære udbredelse, har tænkt denne risiko ind og derfor har de heller ikke formået at integrere de forskellige former for plejefamiliers færdigheder på en åben og horisontal måde og en måde hvor hierarkier ikke opstår, igen opstår en risiko for *nedværdigelse af livsformer* (Jf. afsnit 6.4.1.). Jeg kan ud fra ovenstående derfor tolke, at der forlægger en risiko for at indførelsen af denne nye metode på anbringelsesområdet kan have en splittende effekt på forholdet mellem de forskellige typer af plejefamilier, lige som det har vist sig den har haft i personalegruppen i Annas kommune, ikke via metoden i sig selv med via den måde metoden og de kommunale plejefamilier er blevet italesat på fra politisk side, og nu også i nogle kommuners annonceringer efter de kommunale plejefamilier. På et af de områder hvor topledelsen ikke kun italesætter men også viser i handling (Jf. afsnit 6.3.1) at de kommunale plejefamilier er særlige, er via de ekstra midler kommunerne har fået, til at undervise og supervisere de kommunale plejefamilier. De almindelige plejefamilier har ifølge Siv også behov for mere undervisning og supervision hvilket også er nævnt i Barnets Reform (Interview A:697-699). Man kunne frygte at denne ret til mere undervisning og supervision for de almindelige plejefamilier vil blive glemt i alt den opmærksomhed de kommunale plejefamilier får i forhold til deres krav på samme og at der derfor opstår en yderligere krænkelse på de almindelige plejefamiliers *retslige anerkendelse* (Jf. afsnit 6.4.1.), da de hermed fratages nogle rettigheder de ifølge barnets reform har. I forhold til denne økonomiske begrundelse for krænkelse, har Nancy Fraser (Jf. afsnit 6.4.2.) netop været kritisk over for Honneths måde at hæve sine former for anerkendelse og krænkelse over den virkelige verden, hvor også økonomiske faktorer i høj grad spiller ind på menneskers anerkendelse eller krænkelse oplevelser. Derfor vil Honneth formentlig ikke selv, kæde økonomien direkte til de krænkelse der opstår, på den måde som jeg har gjort det. Nancy Fraser vil dog formentlig understøtte min tolkning.

Anna ser ikke denne risiko for en opsplittelse af A og B hold blandt plejefamilierne, da hun i følgende citat giver udtryk for at de almindelige plejefamilier jo også er velkomne til at byde ind når de er klar til at løfte nogle tungere opgaver.

Anna:“(…) plejefamilierne er også i høj grad med til at sige noget om hvornår de syntes de kan løfte sig til noget tungere, der er også rigtig mange plejefamilier som gerne vil stille deres hjem og deres omsorg til rådighed, og deres viden, men ikke har lyst til at det skal være så tungt (...)så der er plads til begge dele(...)det handler i virkeligheden om at udnytte de ressourcer der er til stede frem for at sidde og kategorisere i A og B og C og D og hvad man nu kunne finde på(…)” (Interview B:408-419).

I ovenstående citat illustreres det, at Anna ikke syntes man skal kategorisere plejefamilierne i et krænkende hierarki og at det må være op til de almindelige plejefamilier selv, hvis de har lyst til at tilhøre gruppen af kommunale plejefamilier, da de jo kan komme når de føler de magter det. Anna italesætter selv forskellen mellem almindelige plejefamilier og kommunale plejefamilier på den måde, at der skal *et løft* til, et løft til noget tungere. I dette citat kan det tolkes, at Anna, også ser de kommunale plejefamilier som løftet op i en anden liga end de almindelige plejefamilier. Anna anerkender dog behovet for alle de former for kompetencer, der er tilstede i de forskellige former for plejefamilier, og sidestiller deres kompetencer horisontalt og ligevægtigt, og i overensstemmelse med at de bør anerkendes de egenskaber de har, og det unikke bidrag de hver især yder til anbringelsesområdet (Jf. afsnit 6.4.1).

8.6. Delkonklusion

Ud fra ovenstående meningsfortolkning sammenfattes i det følgende, hvordan socialarbejdernes erfaringer har været med implementeringen af den svensk inspirerede metode, og hvilke styrker og barriere de har oplevet i der sociale arbejde på området.

I forhold til denne del af analysen, er det blevet anskueliggjort at politikernes vision om den gode anbringelse for landets udsatte børn og unge, er blevet modtaget og taget ind hos alle socialarbejderne. I denne vision identificeres en styrke i hensigten med bedre anbringelsesmuligheder for kommunernes udsatte børn og unge, metodens anerkendelse af de kommunale

plejeforældres værdifulde arbejde i samfundet, samt de udsatte børn og unges behov for at føle sig inkluderet i det store sociale fællesskab af ligeværdige, der lever deres liv i familier lige som de fleste andre. Der identificeres dog også flere barrierer. Det har i implementeringsprocessen ikke været helt klart for socialarbejderne hvordan de skulle arbejde med denne nye metode. Indførelsen af den nye metode er bl.a. blevet misforstået som værende implementeringen af en ny paragraf i lovgivningen og ikke som en metode socialarbejderne selv i kommunerne skulle ind og forme med visionen for øjet. Samtidig har det været af stor betydning, om kommunernes ledere har været i stand til at kommunikere en nødvendighedsfølelse, omkring behovet for implementeringen, ud til socialarbejderne, da det ellers ser ud som om kommunerne risikerer at gå i stå i processen. Det har også vist sig, at visionen i sig selv ikke er nok til at motivere socialarbejderne i arbejdet, da socialarbejderne også har brug for vejledninger, rammer og mål for at holde motivationen.

Selve visionen og den måde det er lykket politikerne kommunikativt at udbrede denne vision på har haft den konsekvens, at både socialarbejdere der arbejder med andre typer af plejefamilier og de plejefamilier der ikke er ansat som kommunale plejefamilier, har følt at deres arbejde ikke længere er så meget værd. Det store fokus på kommunale plejefamilie og de mange ressourcer der er fulgt med til at kvalificere dem yderligere til at varetage anbringelserne af de udsatte børn og unge, har været med til at skabe en krænkelse af både de socialarbejdere der arbejder med de almindelige plejefamilier men også af de almindelige plejefamilier selv. Visionen og udbredelsen af den, har altså både givet anledning til en styrkelse af anbringelsesmulighederne for de mest udsatte børn og unge i landet, men også barrierer i form af den krænkelse og inddeling i hierarkier der er opstået i forhold til hvis arbejde der vægtes mest inden for anbringelsesområdet.

9.0. Konklusion

Udgangspunkt for nærværende speciale har været den mediemæssige bevågenhed, der har været på anbringelsesområdet i forbindelse med Barnets Reform 2011, og den fokus der var på, at trække landets udsatte børn og unge ud fra de institutionelle anbringelser og hjem til en ny type plejefamilier i kommunerne, *kommunale plejefamilier*. Denne nye metode er landet i Barnets

Reform, grundet gode erfaringer fra Sverige. I min søgen efter litteratur på området, kunne kun findes sparsomt med nationalt materiale, formentlig grundet den kun 1 år gamle søsættelse af Barnets Reform. Flere undersøgelser og evalueringer kunne dog findes fra både Sverige og Norge. Den nationale litteratur, det lykkedes mig at finde, var en lille evaluering på danske plejefamilier lavet et halvt år efter Barnets Reform. Denne evaluering viste overordnet, at de danske kommuner ikke formåede at efterkomme kravene om supervision og undervisning til landets plejefamilier, såvel kommunale plejefamilier, som andre typer af plejefamilier. Dette vakte min interesse for, om det overhoved er muligt at tage en svensk metode og overføre den til Danmark og så forvente de samme gode resultater. Jeg blev derfor yderligere interesseret i denne implementeringsproces, og i hvordan den er blevet oplevet af de socialarbejdere som netop udfører det praktiske sociale arbejde omkring implementeringen af og arbejdet med de nyindførte kommunale plejefamilier.

Med udgangspunkt i ovenstående ønskede jeg at gøre det til omdrejningspunkt for mit speciale at undersøge følgende: *Hvordan er socialarbejdernes erfaringer med implementeringen af en svensk inspireret metode til en dansk kommunal kontekst og hvilke barrierer/styrker har de i den forbindelse oplevet i det sociale arbejde på anbringelsesområdet?*

Til belysningen af problemformuleringen fandt jeg det relevant at inddrage Røviks translationsteori kombineret med Kotters teori for forandringsledelse, samt sidst Honneths anerkendelses teori. Røviks teori blev benyttet for at få en forståelse af hvordan nye metoder ofte rejser ind i organisationer, og hvad der er udslagsgivende for organisationernes valg af indførte metoder og måden de bliver arbejdet med i implementeringsprocessen, dette for at blive klogere på hvad der kan ligge til grund for socialarbejdernes erfaringer med implementeringen. Kotters teori blev brugt til at belyse hvilke faktorer der for ledelsen er vigtige at medregne for at kommunerne opnår en succesfuld implementering af den nye metode, hvilke elementer der skal være til stede, for at dette lykkes. Sidst blev Honneths anerkendelsesteori inddraget for at kæde de organisatoriske teorier sammen med det sociale arbejds kontekst, en kontekst hvor mennesker og deres behov for anerkendelse indgår, både indadtil i organisationen og udadtil i arbejdet med plejefamilierne, og de udsatte børn og unge. Denne sammenkædning blev søgt for at kunne identificere hvad der lå bag de oplevede styrker og barrierer socialarbejderne ytrede.

Ud fra translationsteorien og teorien om forandringsledelse kan det konkluderes, at socialarbejderne har erfaret, at en vision om en bedre mulighed for at anbringe landets udsatte børn og unge, er blevet udspreddt af det politiske niveau i landet, og stadfæstet i Barnets Reform. I de enkelte kommuner har det været socialarbejdernes nærmeste ledelse, der har taget initiativ til at påbegynde implementeringen af den nye metode, ved at søge Socialstyrelsen om udbudte midler til denne proces, samt deltagelse i Socialstyrelsens projekt og kommunale sparrings rum for i alt 9 udvalgte kommuner. Det kan også konkluderes at socialarbejderne i denne implementeringsproces har savnet retningslinjer og vejledninger til hvordan de skulle gribe implementeringen an, hvilket er konkluderet opstået på baggrund af ledernes ikke i alle tilfælde klare udmelding om, at der ikke forelægger vejledninger og retningslinjer på området, netop fordi socialarbejderne selv skal være med til at udforme disse som en del af implementeringsprocessen. Selve ledelsens evne til klart at kommunikere ud hvordan det har været hensigten at dette område skal arbejdes med og evne til at belyse det behov kommunen har for at denne implementering fuldføres, har vist sig af stor betydning for socialarbejdernes motivation i arbejdet. Det er blevet identificeret at arbejdet omkring implementeringen går i stå hvis ledelsen ikke formår at motivere medarbejderne på baggrund af behov, men også at det kan give anledning til frustration hvis det ikke er helt klart for socialarbejderne at der indlejret i denne implementeringsproces også ligger en metodebearbejdning og ikke kun indførelsen af en ny paragraf på området. Det kan derfor samlet konkluderes at socialarbejderne både har haft behov for en klar vision men også en klarhed over hvordan opgaven skal gribes an, og inden for hvilke retningslinjer, da visionen ikke er nok i sig selv til at opretholde socialarbejdernes motivation til at implementere den nye metode på anbringelsesområdet.

I forhold til Honneths anerkendelses teori, kan det konkluderes at dette store fokus der har været på den visionære udbredelse af den nye metode for anbringelse i kommunerne, samt de italesættelser der er opstået i forhold til de kommunale plejefamiliers ret og værd i anbringelsesområdet, både er blevet oplevet som anerkendende men også som krænkende. De kommunale plejefamilier føler sig, og den værdi de tilføjer samfundet, som i høj grad anerkendt på baggrund af ovenstående, og dette er endvidere oplevet som en opgradering af anbringelsesområdet i det hele taget. Samtidig føler de udsatte børn og unge sig anerkendt i ønsket om at komme til at ligne og leve som alle andre, som flertallet gør det, så de ikke falder

udenfor, men inkluderes i fællesskabet. Det kan dog også konkluderes at den italesatte vision på anbringelsesområdet også havde en krænkende effekt, på de grupper der har været placeret uden for spotlyset. Det kan konkluderes, at de socialarbejdere der arbejder med anbringelser af børn og unge hos de øvrige former for plejefamilier end de kommunale, føler at deres arbejde anses for mindre værd, hvilket bevirker at de fjerner sig fra deres tidligere kolleger der arbejder med de kommunale plejefamilier. Der kan ydermere konkluderes, at der skabes en risiko for at de almindelige familiers rettigheder drukner i den opmærksomhed der er på de kommunale plejefamiliers rettigheder.

Samlet set kan det konkluderes, at implementeringsprocessen af den svensk inspirerede metode til en dansk kommunal kontekst af socialarbejderne er blevet erfaret som en proces uden rammer og vejledninger for hvordan de skulle gribe området an. Der er sket misforståelser i forhold til hvordan der skulle arbejdes med området, og om der var tale om en paragrafændring uden vejledninger, eller en metodeudvikling med en vision for øje, der skulle implementeres. Visionen om kommunale plejefamilier, er det dog lykkes politikerne at få udbredt, samtidig med at de også har lagt handling bag, i forhold til de ressourcer de har udbudt og øremærket til området. Dette er set som en styrkelse af anbringelsesområdet, at der ligges vægt på opkvalificering og anerkendelse af de kommunale plejefamiliers særlig evner. Samtidig har metoden også vist sig at have en anerkendende effekt på de udsatte børn og unge, da deres behov for at blive inkluderet i fællesskabet, i form af at føre samme livsførelse som flertallet, er blevet anerkendt med den nye metode. Den af politikerne udbredte vision, har samtidig med den har været anerkendende, også haft en krænkende effekt. Arbejdskolleger er blevet splittet og delt i hierarkier af hvis arbejde der er mest værd og det samme frygter socialarbejderne er ved at ske mellem de forskellige former for plejefamilier, da det allerede er oplevet, at de kommunale plejefamilier er meget optaget af at få beskrevet hvorfor de er så særlige i forhold til de andre typer af plejefamilier, hvad er det de kan som andre ikke kan.

10.0 Perspektivering

Jeg ønsker i den følgende perspektivering, at inddrage en refleksion over hvordan andre metodiske og teoretiske perspektiver, kunne have bidraget specialet en anderledes viden end den der er opnået. Derfor vil jeg forholde mig til, hvilke andre undersøgelsesmuligheder der kunne være, på baggrund af de resultater specialet fremkommer med.

Jeg tager i nærværende speciale udgangspunkt i en kvalitativ interviewundersøgelse med inddragelse af tre socialarbejdere, fra hver deres kommune. Disse socialarbejdere arbejder alle med implementeringen og udformningen af den svensk inspirerede metode ind i hver deres kommunale kontekst. Alle tre kommuner har fået midler af Socialstyrelsen til at deltage i et særligt projekt omkring implementeringen og kommunerne har via deres deltagelse også fået midler til at implementere området. I en videre undersøgelse kunne det være interessant at inddrage kommuner der ikke har fået midler til implementeringen og ikke har været med i det, af socialstyrelses anlagte, sparrings rum for at undersøge hvordan disse kommuner har grebet implementeringsprocessen an og dermed få klarlagt eventuelle ligheder og forskelle. Her foruden kunne det også have været interessant at inddrage et aktørperspektiv, ved inddragelse af de kommunale plejefamilier. Jeg ville formentlig få et bedre helhedsbillede af implementeringsprocessen, da deres oplevelser med implementeringen og udformningen af implementeringen kunne være interessant at få belyst. På den måde kunne jeg formentlig få et bedre helhedsbillede af hvilke styrker og barriere de kommunale plejefamilier har oplevet ved implementeringen af denne nye metode.

Det kunne yderligere være interessant at tilføje specialet en kvantitativ undersøgelse af hvor mange af landets kommuner der er kommet i gang med implementeringen af kommunale plejefamilier. I min søgen efter informanter til nærværende speciale stødte jeg undervejs, på flere kommuner der ikke var kommet i gang med implementeringen af området endnu, end jeg stødte på kommuner der var. Derfor finder jeg det interessant at få besvaret spørgsmålet om, hvor mange kommuner der er i gang. Denne kvantitative undersøgelse kunne gå forud for endnu en kvalitativ undersøgelse hvor interessen kunne være på *hvorfor* nogle kommuner ikke er kommet i gang nu halvandet år efter Barnets Reform.

11.0. Litteraturliste

Adolphsen, Bente (2007): *Udsatte Børn – Anbringelse*. Aarhus: Social skriftserie Den Sociale Højskole i Aarhus, nr. 6

Andersen, Torben K (2011): *Borgmestre kan spare millioner på anbringelser*. I: Mandag Morgen, nr. 26, s. 16-19.

Anvendt Kommunalforskning, AKF (2011): *Større udgifter til anbragte børn og unge*.

http://www.akf.dk/presserum/akf_i_pressen/alle/stoerre_udgifter_til_anbragte_boern_og_unge/, lokaliseret 07-02-12

Bo, Karen Asta & Gehl, Ingrid (2005): *Børnesamtalen – samtalens betydning for barnet*. I: Munch, Anette (red.): *Forskning og socialt arbejde med udsatte børn og unge – En antologi*. København: UFC Børn og Unge

Bryman, Alan (2004): *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press

Cortazzi, Martin (1999): *Sociological and sociolinguistic models of narrative*. I: Bryman, Alan & Burgess, Robert G (edc.): *Qualitative Research*. London: SAGE Publications

Ebsen, Frank (2008): *Børn og unge med særlige behov – i forskning i Danmark*. Aarhus: Danmarks pædagogiske universitetsforlag

http://www.dpu.dk/fileadmin/www.dpu.dk/forskning/forskningsprogrammer/organisationoglaering/forskningsprojekter/hpa/publikationer/arbejdspapirer/hpaserienno1/06boernogungemedsaerligebehov/om-dpu_institutter_paedagogisk-sociologi_hpa_ex2db-c3-b8ger_20091001143707_06_b-c3-b8rn_og_unge_med_saerlige_behov.pdf, lokaliseret 17-04-12

Egelund, Tine & Hestbæk, Anne-Dorthe (2005): *Om at analysere børns komplekse udviklingskarrierer*. I: Munch, Anette (red.): *Forskning og socialt arbejde med udsatte børn og unge – En antologi*. København: UFC Børn og Unge

Fraser, Nancy (2003): *Distorted Beyond All Recognition: A Rejoinder to Axel Honneth*. I: Fraser, Nancy & Honneth, Axel: *Redistributing or recognition? – a political-philosophical exchange*. London: Verso

Goffman, Erving (1975): *Stigma*. København: Gyldendal

Hillgaard, Lis (2005): *Forskningsrolle i praktikers verden*. I: Munch, Anette (red.): *Forskning og socialt arbejde med udsatte børn og unge – En antologi*. København: UFC Børn og Unge

Høilund, Peter & Juul, Søren (2005): *Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde*. København K: Hans Reitzels Forlag

Højberg, Henriette (2005): *Hermeneutik – Forståelse og fortolkning i samfundsvidenskaberne*. I: Fuglsang, Lars & Olsen, Poul Bitsch (red.): *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne – på tværs af fagkulturer og paradigmer*. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag

Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan (2008): *Hvordan organisationer fungerer – en indføring i organisation og ledelse*. København K: Hans Reitzels Forlag

Jørgensen, Anja (2008): *Hermeneutik, fænomenologi og interaktionisme – tre sider af samme sag*. I: Jacobsen, Michael Hviid & Pringle, Keith (red.): *At forstå det sociale – sociologi og socialt arbejde*. København: Akademisk Forlag

Cohen, Dan S. & Kotter, John P. (2005): *The Heart of Change Field Guide: Tools and Tactics for Leading Change in Your Organization*. Harvard Business Press Books

Kotter, John P. (2007): *Leading Change – Why Transformation Efforts Fail* (1995). I: Harvard Business Review: Best of HBR – Reprint January 2007 (side 4-11). Harvard

Kristensen, Catharina Juul (2007): *Interview med enkeltpersoner*. I: Lars Fuglsang, Peter Hagedorn-Rasmussen & Poul Bitsch Olsen (red.): *Teknikker i samfundsvidenskaberne*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag

Kvale, Steinar (2004): *Interview – En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København K: Hans Reitzels Forlag

Levin, Morten & Klev, Roger (2002): *Forandring som Praksis, Læring og Utvikling i Organisasjoner*. Oslo: Fagbogforlaget

Mathiasen, Stinne Højer; Kollin, Marianne Schøler; Eriksen, Morten; Houe, Christian (2011): *Den Svenske Model – Et første nærbillede af den svenske praksis for udsatte børn og unge*. Aarhus N: KREVI – Det Kommunale og Regionale Evalueringsinstitut

http://kreivi.dk/files/Den_svenske_model_111011.pdf, lokaliseret 07-01-12

Møller, Simon Østergaard; Bækgaard, Martin; Kloppenborg, Hans; Kollin, Marianne Schøler (2011): *Kommunernes udgifter til anbringelse af børn og unge. Kortlægning af forskelle og årsager*. Aarhus N: KREVI – Det Kommunale og Regionale Evalueringsinstitut

http://kreivi.dk/files/Kommunernes_udgifter_til_anbringelse_af_born_og_unge.pdf, lokaliseret 07-01-12

Olsen, Henning (2002): *Kvalitative kvaler. Kvalitative metoder og danske kvalitative interviewundersøgelseskvalitet*. København K: Akademisk Forlag A/S

Rendtorff, Jacob Dahl (2005): *Fænomenologien og dens betydning*. I: Fuglsang, Lars & Olsen, Poul Bitsch (red.): *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne – på tværs af fagkulturer og paradigmer*. Roskilde: Roskilde universitetsforlag.

Røvik, Kjell Arne (2007): *Trender og Translasjoner – Ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Servicebogen, Lovbekendtgørelse 18-08-11 nr. 904 om social service.

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=136390#K11>, lokaliseret 14-03-12

Servicestyrelsen (2011): *Barnets Reform - Håndbog om barnets reform*. Odense C

http://issuu.com/servicestyrelsen/docs/barnets_reform_enkelts2, lokaliseret 07-01-12

Socialpædagogernes Landsforbunds, SL (2011a): *Småbørnsundersøgelse – september 2011*.

København K

<http://www.sl.dk/da/HeaderMenu/Udgivelser/Undersoegelser%20og%20rapporter/~media/pjecer/Undersoegelser%20og%20rapporter/Sm%C3%A5b%C3%B8rnsunders%C3%B8gelse%20sept%202011%20CLW.ashx>, lokaliseret 10-02-12

Socialpædagogernes Landsforbund, SL (2011b): *Familieplejerundersøgelse*. København K

<http://www.sl.dk/HeaderMenu/Udgivelser/Undersoegelser%20og%20rapporter/~media/pjecer/>

[Undersoegelser%20og%20rapporter/Familieplejerunders%C3%B8gelsen%202011.ashx](#), lokaliseret 10-02-12

Socialstyrelsen (2011): *Bliv kommunal plejefamilie*. Odense C

<http://www.mereatgive.dk/plejefamilier/Bliv-kommunal-plejefamilie>, lokaliseret 11-02-12

Socialstyrelsen (2012): *Plejefamilier*. Odense C

<http://www.servicestyrelsen.dk/born-og-unge/barnets-reform/centrale-initiativer/plejefamilier-udviklingsprojekt>, lokaliseret 11-02-12

Tilbudsportalen (2011): *Viborg kommune trækker børn og unge hjem fra opholdssteder og døgninstitutioner*. Aarhus: Aarhus Konsulenternes Tilbudsportal

<http://tilbudsportalen.wordpress.com/2012/01/31/viborg-kommune-born-unge-opholdssteder-dogninstitutioner/>, lokaliseret 10-02-12

Thagaard, Tove (2004): *Systematik og indlevelse – En indføring i kvalitativ metode*. København K: Akademisk Forlag A/S

Willing, Rasmus (red.)(2005): *Axel Honneth - Behovet for anerkendelse*. København K: Hans Reitzels Forlag

Zahavi, Dan (2007): *Fænomenologi*. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag

Bilag 1 – Interviewguide

Interviewguide

Introduktion og briefing

- Præsentation af mig selv.
- Præsentation af emnet vi skal tale om.
- Præsentation af ønsket om brug af diktafon og information omkring min tavshedspligt og deres anonymitet som deltagende kommune og deltagende socialarbejdere.
- Underskrivelse af samtykkeerklæring, der oplyser om slettelsen af interviewets optagelser efter transkription og anonymitet af kommune og socialarbejder i de skriftlige beskrivelser i specialet.

Selve interviewet

(Diktafonen tændes)

Introduktion af Socialarbejderne

Vil du fortælle mig lidt om dig selv og din arbejdsfunktion?

- Alder
- Erfaring
- Nuværende arbejdsområde
- Tidligere arbejdsområder
- Feltet der arbejdes med
- Familierne der arbejdes med

Tema	Hovedspørgsmål	Underspørgsmål
Implementering	<i>Hvordan er implementeringen af Kommunale plejefamilier foregået her i kommunen?</i>	- Hvem tog beslutningen om at starte op med kommunale plejefamilier i din kommune? - Hvilke tanker havde du omkring tiltaget da du først hørte om det?

		- Kan I fortælle lidt om Hvordan du startede, hvad I gjorde? - Var der nogle retningslinjer I skulle følge (tidsramme, ressourcer mv.)? - Var de faste rammer eller en plan eller metoden for implementeringen? - Hvor stor frihed havde I til implementeringen af de kommunale plejefamilier? - Har I kunne drage nytte af andres erfaringer i igangsættelsesfasen og hvordan? - Hvad har påvirket jer til at gøre som I har gjort i forhold til implementeringen? - I hvilken grad har brug af tidligere erfaringer i arbejdet med implementeringen haft betydning?
Styrker	<i>Hvilke styrker har du erfaret ved indførelsen af denne model i jeres kommune?</i>	- Hvordan har dette nye tiltag styrket anbringelsesområdet – hvordan? Gerne med eksempler. - Faglige styrker. Hvad giver den jer mulighed for? - Hvilke Styrker/ styrkelser forventer I i fremtiden på dette område?
Barrierer		- Er I løbet i nogen

	<i>Hvilke barrierer har der været i forbindelse med indførelsen af de kommunale plejefamilier?</i>	udfordringer undervejs i implementeringen – hvad har været svært? - Hvordan har det været at indføre en ny idé og dermed en ny måde at gøre tingene på i den kontekst som I i forvejen arbejder inden for – har det været svært at tage nye briller på eller har I kunne tilpasse de nye metoder de arbejds gange som I ellers har brugt? - Kan du komme med nogen eksempler fra praksis omkring evt. forhindringer undervejs?
--	---	---

Debriefing

Nu har vi talt om alt det jeg har på dagsordenen, er der ellers noget du har tænkt vi burde tale om, noget du brænder inde med og føler du mangler at få sagt?

Har du nogle spørgsmål til mig i forbindelse med det vi har talt om?

Tak fordi du havde lyst til at stille op til interview

(Diktafonen slukkes)

Bilag 2 - Samtykkeerklæring

Samtykkeerklæringen gælder for interviewet foretager d. xx.xx.2012.

- Deltagelsen er frivillig, og du har ret til ikke at udtale dig om forhold, du ikke ønsker at komme ind på.
- Du kan til enhver tid afbryde din deltagelse, også efter interviewet er påbegyndt.
- Jeg har tavshedspligt, og dine oplysninger vil blive behandlet fortroligt.
- Interviewet bliver slettet fra diktafonen efter bearbejdelse af dataene.
- Dit navn, kommune og andre personlige og stedfølsomme oplysninger vil blive anonymiseret.

Undertegnede giver hermed tilladelse til, at Mette Alsbjerg Jensen specialestuderende ved cand.soc. i socialt arbejde, Aalborg Universitet, anvender mine udsagn i sit afsluttende speciale.

Dato _____

Underskrift _____

Bilag 3 - Retningslinjer for transkribering af interview

Retningslinjer for Transkribering

- Informanterne anonymiseres med henholdsvis: **[Siv]**, **[Anna]** og **[Lars]**
- Intervieweren markeres med: **[F]**
- Nævnelse af steder og navne anonymiseres ved at skrive: **y-sted** og **x-navn**
- Interviewet gengives ordret uden omformuleringer
- Hvis der på grund af larm eller lignende ikke kan høres hvad der bliver sagt, markeres der med: **(...)**
- Uafsluttede sætninger og opbrudte sætninger markeres med: ... Høres den nye sætning sammen med den ovenstående påbegyndes den med: ...
- Pauser markeres med: **(.)** (Pauser af mere end 5 sekunders varighed)
- Ord bliver **understreget**, hvis de bliver udtalt med tryk
- Linjeskift, når en ny person har ordet
- Fyldord som; øh, tja, hmm og åh bliver ikke transkriberet da de vurderes som fyldord
- Komma, punktum, spørgsmålstegn og lignende sættes, da dette hjælper til en bedre forståelse af det skrevne.

(lavet med inspiration fra Kvale & Brinkmann 2009: Kap.10)