

UDEN FOR NUMMER



TEMA OM UDSATTE VOKSNE

HVORDAN KAN MAN OVERKOMME
AT BLIVE ET "GEMENT BORGERDYR"?

BEKYMRING OG DELTAGELSE -
KOMMENDE FORÆLDRES INDDRAGELSE
I TVÆRFAGLIGE NETVÆRKSMØDER OM
GRAVIDITET OG FORÆLDRESKAB

SUPPORTED EMPLOYMENT - EN NY
BESKÆFTIGELSESINDSATS I EN DANSK
KONTEKST

NÅR PROFESSIONELLE VÆRDIER OG
POLITISKE MÅL ER I KONFLIKT
- ET CASESTUDIE OM 225-TIMERSREGLEN

41

HVORDAN KAN MAN OVERKOMME AT BLIVE
ET "GEMENT BORGERDYR"?

AF CHARLOTTE ROSENBERG, LEKTOR

4

BEKYMRING OG DELTAGELSE - KOMMENDE
FORÆLDRES INDDRAGELSE I TVÆRFAGLIGE NET-
VÆRKS MØDER OM GRAVIDITET OG FORÆLDRESKAB

AF CHARLOTTE VANGE LØVSTAD, LEKTOR

BIDRAGSYDERE TIL FORSKNINGSDELEN:

BENTE MØLLER, LEKTOR,

OG MARGRETHE BIRKEKÆR CHRISTENSEN, ADJUNKT

14

SUPPORTED EMPLOYMENT - EN NY
BESKÆFTIGELSE SINDSATS I EN DANSK KONTEKST

AF INGE STORGAARD BONFILS, DOCENT,

STELLA MIA SIELING-MONAS, ADJUNKT,

HAMIYET KAYA, LEKTOR

OG ANNE JØRGENSEN, ADJUNKT

24

NÅR PROFESSIONELLE VÆRDIER
OG POLITISKE MÅL ER I KONFLIKT

- ET CASESTUDIE OM 225-TIMERSREGLLEN

AF ANDERS BØGGILD CHRISTENSEN, LEKTOR,

ELSE MARIE DALGAARD FRANSEN, LEKTOR

OG SISSE SCHALDEMOSE, LEKTOR

34

UDEN FOR NUMMER

nr. 41, 20. årgang, 2020

Løssalg: 60 kr.

Dansk Socialrådgiverforening

Toldbodgade 19B

1253 København K

Tel: 70 10 10 99

Mail:

ds@socialraadgiverne.dk

Redaktion:

Frank Cloyd Ebsen, freb@phmetropol.dk

Anette Nicolaisen, anic@ucsyd.dk

Matilde Høybye Mortensen, mahm@via.dk

Nicolai Paulsen, np@socialraadgiverne.dk

Christine Sarka, christinesarka@mail.dk

Lene Mosegaard Søbjerg, lms@ucsyd.dk

Lars Uggerhøj, lug@socsci.aau.dk

Redaktionssekretær:

Mette Mørk, mettemork21@gmail.com

Layout:

Signe Ida Christiansen

Produktionsstyring:

Kommunikationsafdelingen, Dansk Socialrådgiverforening

Copyright:

Forfatterne

ISSN nr.:

1600-888X

Layout: Signe Ida Christiansen

Tryk: Stibo Tryk

Oplag: 19.100

KØBENHAVNS
PROFESSIONS
HØJSKOLE



Dansk Socialrådgiverforening

ABSALON
PROFESSIONS
HØJSKOLEN
ARNSLØN

Erhvervsakademi og
Professionshøjskole

AALBØRGS UNIVERSITET

UNIVERSITY COLLEGE
SYDDANMARK
UCSYD.DK

VIA
UNIVERSITY COLLEGE

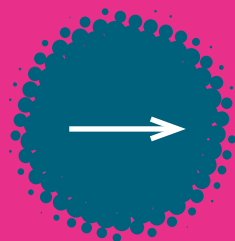


Nr 41
Tema om
**UDSATTE
VOKSNE**

PEER REVIEWED

HVORDAN KAN MAN OVERKOMME AT BLIVE ET ”GEMENT BORGERDYR”?

AF CHARLOTTE ROSENBERG, LEKTOR



Artiklen adresserer
resocialisering inden for
kriminalitetsområdet.
Mit ærinde er at give blik
for, at der kan være andre
knaster og barrierer for de
dømte end dem, der i første
omgang kan være åbenlyse.



Artiklen her bygger på praksisnær forskning om resocialiserende indsatser, hvor fokus er at af-dække, hvordan man kan forebygge tilbagefald til kriminalitet og sikre tidligere dømte en mere stabil tilværelse efter afsoning. Med inddragelse af teoretiske begreber om 'rhizomet' som tankefigur for forståelse af forandring og 'liminalitet' til forståelse af overgange forsøger jeg at give et bud på andre måder at tænke det sociale arbejde på. I forskning på kriminalitetsområdet fokuseres der i langt de fleste tilfælde på specifikke og åbenbare overgange. Dog er der international forskning, der fokuserer på 'andre overgange' og barrierer så som symbolske elementer i forståelsen af, hvorfor nogle afholder sig fra at begå kriminalitet ('desistance'-feltet). Denne forskning belyser ligeledes, at afholdelsen fra kriminalitet ofte foregår i zig zag frem for en lineær fremadskridende proces, og at der skal ske et samspil mellem de sociale faktorer og de kognitive forhold (fx Healy, 2010). Der er ligeledes forskning, som adresserer det svære i resocialiseringen ved at efterlyse deciderede reintegrerende ritualer. Maruna viser vigtigheden af ritualer, og hvilke betydninger det får, når de undlades. Pointen med disse undersøgelser er at vise, at tydelige ritualer får gjort de implicite overgange eksplicite, og derved styrkes resocialiseringen (Maruna, 2011).

Jeg vil i denne artikel hverken fokusere på indsættelsen eller løsladelsen, men i stedet på nogle af de overgange, der kan være for de indsatte, mens de er i fængslet og efter løsladelsen. Jeg ønsker med disse analyser at skabe forståelse for, hvorfor det kan være svært at overkomme nogle af de barrierer for de dømte, da det kan være svært at skabe mening i et nyt liv uden kriminalitet, som skal opbygges og etableres under og efter en afsoning.

I artiklen har jeg to empiriske nedslag, der begge tager afsæt i, hvordan der skabes forandringer i den dømtes liv, men hvor der ikke eksplicit er fx en juridisk ændring, som der er mellem fx afsoning og løsladelse. Informanterne er enten midt i en afsoning eller løsladt og i arbejde flere år efter løsladelsen. Jeg viser med analyserne, at de dømte befinder sig

i en række af implicite og svære overgange. Det ene empiriske eksempel tager afsæt i et 'asfalkkursus' holdt i et åbent fængsel i Danmark. I løbet af dette kursus er de indsatte både positioneret som indsatte og som kommende asfaltarbejdere, da der er en chance for, at de kan få et rigtigt arbejde ved løsladelsen eller i slutningen af deres afsoning. Analyserne reflekterer over, hvilke transformationer deltagelsen i asfalkkurset får for deres måde at være indsat og kommende løsladt på. Det andet empiriske eksempel stammer fra interview med en tidligere afsoner og nu uddannet socialrådgiver, der arbejder med udsatte unge i en kommune. I denne del reflekterer jeg over, hvordan den interviewede har svært ved at passe ind i det etablerede samfund. Han forsøger på samme tid både at være den 'han var' og den 'han bliver' og at være en del af det etablerede samfund på sine egne præmisser.

OVERSETE RUM FOR FORANDRINGER

Mine bevæggrunde for at få de implicite overgange frem i lyset er, at jeg tror, at vi som aktører inden for det sociale arbejde overser en mulighed for at skabe rum for forandringer. Derfor ser jeg disse analyser som en måde at inspirere det socialfaglige arbejde på, så fx socialrådgiverne får øje på andre muligheder for at skabe forandringer for og med de indsatte og løsladte.

Artiklen bygger på et kvalitativt forskningsprojekt, hvor vi eksplorativt undersøgte, hvordan dømte unges genindtræden i samfundet kunne gøres mere hensigtsmæssig med henblik på at reducere antallet af unge, der recidiverede. Vi gennemførte 16 kvalitative interviews med kommuner, relevante aktører, der arbejder med beskæftigelsesfremmende aktiviteter i fængsler, Direktoratet for Kriminalforsorgen, tidligere dømte, der nu arbejder som socialrådgivere, medarbejdere i Kriminalforsorgen i Frihed og indsatte. Derudover observerede vi et beskæftigelsesfremmende kursus (asfalkkursus) holdt i et åbent fængsel. I denne artikel inddrages empiri fra tre interviews; det ene med en tidligere indsat og nu uddannet socialrådgiver, det andet er et fokusgruppeinterview med deltagerne på asfalkkurset, og det tredje interview var med de asfaltarbejdere, der deltog i kurset samt observationer fra asfalkkurset. Projektets formål er at kvalificere det sociale resocialiserende arbejde, der bliver lavet i kommuner og i fængsler, så socialrådgiverne får en bedre forståelse for de løsladtes potentialer og muligheder. Derudover skal resultaterne fra undersøgelserne bidrage til at kvalificere undervisningen på socialrådgiveruddannelsen. Projektet har frembragt viden om, hvordan hensigtsmæssige beskæftigelsesfremmende tiltag kan bidrage til at forbedre resocialise-

rende indsatser, og herværende artikel er ligeledes et bidrag til både at kvalificere praksis i og uden for fængslerne og undervisningen af studerende på socialrådgiveruddannelsen.

TEORETISKE INSPIRATIONER OM OVERGANGE

Artiklens overordnede forandrings- og tilblivelsesbegreber henter jeg fra Deleuze og Guattari (Deleuze & Guattari 2005), og teorier om overgange er inspireret af Victor Turners forståelser af 'liminalitet' (Turner 1967).

Deleuze og Guattari søger gennem deres arbejde at appellere til kritisk forskning, der har fokus på kritik med henblik på at kunne skabe forandringer gennem forskningen. Denne forskningstype fordrer, at man gør op med de 'sandheder', der findes inden for et felt, og i stedet eksperimenterer med at skabe nye 'sandheder', altså nye forståelser for, hvordan fx resocialisering kan se ud (Deleuze & Guattari 2005; Krejsler 2019; Rosenberg 2014). Det er det, jeg vil forsøge i denne artikel.

Rhizomet

Deleuze og Guattaris botanisk inspirerede tankefigur om 'rhizomet' gør det muligt at anskue mennesket på en anden måde. Som det kan ses på billedet af rhizomet, er det svært at sige, hvor rodnettet starter og slutter, da alt er forbundet og filtret ind i hinanden. Det betyder, at man ikke kan udpege en bestemt del af rhizomet som den primære del. Der er ikke noget hierarki, og ingen dele af rhizomet har højere prioritet end andre. Rhizomet vokser horisontalt, og der er ikke nogen fast struktur på det. Det er heterogent - mangfoldigt og uensartet. Et rhizom kan beskæres og genstartes, så der vokser nye skud frem, og stedet, hvor man vælger at påbegynde forandringen, er tilfældig. Da ingen dele af rhizomet har forrang over andre, er der ikke et 'rigtigt' sted at begynde. Konkrete eksempler på rhizomer fra den botaniske verden er fx græs og svampebeplantning. Træet står i modsætning til rhizomet, da det har én rod og én krone, der indgår i et hierarkisk forhold, hvor den ene del anskues som fundamentet for det andet (Deleuze & Guattari 2005; Krejsler 2019).

Men hvad har det med mennesker, og i dette tilfælde dømtte, at gøre?

Med rhizomet som tankefigur forsøger Deleuze og Guattari at underminere den dominerende idé om, at menneskets tankegang og krop er afhængig af én rod, og at alle grene kan spores tilbage til vores træstamme, rødder og vores oprindelse. Det vil sige, at vi med rhizomet tilbydes en fundamental anden måde at tænke det sociale arbejde på, idet



CHARLOTTE ROSENBERG

er lektor og ph.d. i sociale forandringsprocesser. Hun underviser socialrådgiverstuderende i samfundsvidenskab på Professionshøjskolen Absalon. Hun forsker inden for området udsatte voksne og er projektleder ved følgeforskningen i projekterne: 'Højskole uden Mure' og 'Et godt ungdomsliv med epilepsi'. Fokus er, hvordan fællesskaber og socialt arbejde fungerer inden for det offentlige og det civile samfund
chro@pha.dk.

menneskets oprindelse – roden – ikke har altafgørende betydning for de valg, der træffes, og mulighedsbetingelser, der eksisterer. I stedet kan vi se mennesket som havende et utal af muligheder, som hele tiden kan udvikle sig. Rhizomet gør det muligt for os at forstå, hvordan de dømte er i konstante forandringer, også selv om de er i samme 'tilstand' og altså ikke har overskredet en eksplicit grænse som fx løsladelsen. Selv efter løsladelsen, når man ikke længere er i fængsel, er man stadig den, der har været i fængsel, samtidig med at man også er den, der er løsladt. Rhizomet er derved en fundamental kritik af en lineær og deterministisk tankegang; man er ikke enten i fængsel eller løsladt, der ses som to helt adskilte tilstande.

Liminalitet

I forsøget på at skabe forståelser for implicite overgange har jeg ladet mig inspirere af Victor Turners (1967) liminalitetsbegreb. Hans forståelse giver os blik for det, der umærkeligt kan ske, hvor der ikke er formelle strukturer og modsætninger. Han skriver:

“Liminale figurer er hverken eller; de befinder sig “betwixt and between” de positioner, der er bestemt og ordnet af love, skikke, konventioner og ceremonier” (Turner 1967, egen oversættelse).

Samtidig giver Turners begreb os blik for det, der ikke er endeligt, det, der ikke passer ind og det, der er både og.

“Sammenfaldet af modsatrettede processer og forestillinger i en enkelt enhed karakteriserer liminalitetens særegne helhed: det, der hverken er det ene eller det andet, men på samme tid er begge dele” (Turner, 1967, egen oversættelse)

I denne forståelse er 'liminalitet' en overgang eller mellemperiode, som ikke er klart defineret. Det er en ikke nødvendigvis klart defineret periode, hvor man eksplicit bevæger sig fra ét sted til et andet. Det kan fx være en statusændring, hvor man tidligere var en ting, og nu er på tærsklen til at blive noget andet. Denne mellemperiode er ikke klart defineret, hverken for den person, der er 'i' perioden, eller dem, der står 'uden for'. Overgangen kan umærkeligt være præget af usikkerhed, ambivalens og anspændthed, og man kan føle sig i en tilstand, hvor man har en oplevelse af at være 'fanget', da man ikke hører til det, man har forladt, men heller ikke hører til der, hvor man er på vej hen, og man ikke har en 'vej



Tree



Rhizome

(“Kevin Murray,” n.d.)

ud'. Der er endnu ikke noget, der er blevet til 'almindeligheder', og der er endnu ikke noget, 'vi plejer'. Liminale perioder har ikke karakter af et observerbart objekt, men i stedet af hændelser eller begivenheder. Perioden kan i nogen grad fremstå som permanent, og man kan opleve sig fastlåst og derved være i en tilstand, som er svær at se sig ud af. Turner beskriver tilstanden som en tærskel, men en lang tærskel, der kan sammenlignes med en tunnel, hvor det liminale ikke bare bliver en 'forandringsovergang', men faktisk bliver en måde at leve på (Turner, 1977)

Jeg bruger begrebet 'liminalitet' i denne artikel til at forstå de forskellige tilstande og hændelser, som kan opstå i forbindelse med en fængselsafsoning og tiden efter. Jeg fokuserer på to specifikke perioder, som i denne forståelse kan karakteriseres som liminale overgange. Den ene foregår under fængslingen, hvor dagligdagen ændres af et asfaltkursus, mens den anden er tiden efter afsoning, der ligeledes er en liminal overgang, hvor en af informanterne arbejder som socialrådgiver. Jeg ser de konkrete hændelser som overgange, men overgangene kan fremstå svævende, da det ikke er tydeligt, hvad det er en overgang fra og til. Men i begge tilfælde oplever de sig fremmedgjort, fanget og i en tilstand af usikkerhed – med Turners forståelse "betwixt and between" (Turner, 1967).

FRA FANGE TIL MÅSKE KOMMENDE ASFALTARBEJDER
Jeg har fulgt et asfaltkursus holdt i et åbent fængsel. Asfaltvirksomheden gik ind i samarbejdet, fordi de manglede arbejdskraft og derudover gerne ville give dømte en ny chance (interview asfaltarbejdere 2017). Fængslet har tidligere haft succes med erhvervsrettede forløb med virksomheder og anså dette som en oplagt mulighed for, at de indsatte efter løsladelse kunne få varig beskæftigelse og derved mindske risikoen for recidivering. De indsatte fortalte, at de forud for

asfaltkurset ”på en måde var lovet arbejde” (fokusgruppe interview indsatte 2017).

Asfaltkurset bestod af både sikkerhedskursus, skilte- og færdselskursus, PUTAU-Personlig udvikling til arbejde og uddannelse (”AMU.dk,” n.d.) og ikke mindst en praktisk del, hvor de skulle anlægge forskellige former for asfaltveje inde på fængselsområdet. På den sidste praktiske del underviste praktiserende asfaltarbejdere. Asfaltarbejderne havde, udover at anlægge veje, også den rolle, at de hyrede og fyrede mandskab til deres sjak. Det var altså dem, der underviste, der kunne bestemme, om de indsatte kunne blive ansat i deres sjak efterfølgende.

En tidlig, mørk og kold januarmorgen kører en enorm lastvogn ind på fængselsområdet. Hele holdet – 6 mand, en fængselsbetjent og jeg – står og venter. Stefan, som er lastbilchaufføren, kører ind på pladsen. Han standser sin enorme lastvogn og går langsomt ud. Da han står der og påfører sig det styresystem, der kan styre lastbilens tippelad og den påmonterede kran, går der et suk igennem forsamlingen. Det virker som om, at alle er næsegrus af beundring, og selv tænker jeg: ”DET må være fedt”. Han hilser med et kort nik og går i gang. Forud for anlæggelsen af vejen havde de indsatte, på opfordring af kurssets undervisere, ud af gruppens midte valgt en formand og en sjakbajs, og det var dem, der skulle styre slagets gang. De havde på forhånd aftalt, hvordan de hver især skulle udfylde deres roller. De to asfaltarbejdere står og ser afventende på, hvordan de indsatte håndterer situationen, og så går de indsatte i gang med at lave den rigtige vej. Formanden (en indsat) dirigerer folk rundt, og alle adlyder. Hvis formanden kan se, at en ’hænger i bremsen’ (fokusgruppeinterview med indsatte 2017), så skiftes vedkommende ud, og en anden overtager. Alle er dybt koncentrerede og meget arbejdsomme.

Asfaltarbejderne fortæller senere i et interview, at de først havde været bange for at skulle undervise på kurset og havde betinget sig, at de skulle være to mand på pladsen, selv om de arbejdsmæssigt kun behøvede at være én. Men i løbet af den uge, hvor de anlagde vejen, blev de overraskede. De indsatte klarede det faktisk bedre, end når de holdt kursus for folk, der ikke var i fængsel. De indsatte kunne samarbejde, de agerede som ”et sjak”, de gik på med ildhu og det var ”rigtig pænt arbejde, de lavede” (interview med asfaltarbejdere 2017).

I et efterfølgende fokusgruppeinterview med de indsatte fortalte de, at et planlagt virksomhedsbesøg på asfaltfabrikken var blevet aflyst. Alle de indsatte havde glædet sig til at se den fabrik, der producerede den asfalt, som de selv havde

“Jeg vil i denne artikel hverken fokusere på indsættelsen eller løsladelsen, men i stedet på nogle af de overgange, der kan være for de indsatte”

arbejdet med, og ikke mindst bare til at se noget andet end fængslet.

Da de mødte for at deltage i virksomhedsbesøget, fik de besked på, at to af de fremmødte ikke kunne komme med, da de ikke havde tilstrækkeligt fremmøde til at kunne bestå kurset. Alle vidste godt, at alle ikke havde bestået kurset, men de havde ikke fået nogen information om, at de så ikke kunne deltage i virksomhedsbesøget.

Fængselspersonalet fortalte efterfølgende, at de ikke troede, at der ville blive nogle problemer med de indsatte i forhold til dem, der ikke kunne deltage i virksomhedsbesøget. Da det om morgenen gik op for de indsatte, at ikke alle kunne deltage, ville de gerne holde et akutmøde mellem de indsatte, som var mødt op i håb om at skulle med på virksomhedsbesøget. På mødet stemte de om deres deltagelse, når nu forudsætningerne var, at alle ikke kunne komme med. Udfaldet af afstemningen blev, at ingen ville deltage i virksomhedsbesøget. De fortalte ved interviewet, at alle var kede af det, da de havde glædet sig. De indsatte, som ikke havde bestået kurset, gav udtryk for, at de syntes, at de andre skulle tage af sted, da de ikke ville ødelægge det for resten. De, der havde bestået kurset, ombestemte sig, da de, der ikke havde bestået, gav udtryk for, at de syntes, at de skulle deltage. De gik til betjentene og fortalte om deres ændrede opfattelse, men da turen blevet aflyst af fængselspersonalet.

Da jeg efterfølgende interviewede de indsatte om hændelsen, fortalte de, at de syntes, at de havde handlet i overensstemmelse med det, de havde fået fortalt af asfaltarbejderne – de havde handlet som et ”sjak”, de havde stået sammen, som er nødvendigt ude på ”vejene,” og de havde handlet som en ”familie”, som asfaltarbejderne lagde vægt på som en positiv ting ved deres arbejde. I interviewet gav de indsatte udtryk for, at det virkede som om, at de ansatte forsøgte at straffe dem.

De indsatte var bange for, at asfaltarbejderne skulle tro, at de ikke gad, og det var vigtigt for dem, at de forstod, at de ’bare’ havde gjort, som de havde lært af dem: ”At stå sammen”. Samtidig fortalte de også, at de jo ikke bare kunne tage med på virksomhedsbesøget, hvis der ikke var enighed om, at de kunne deltage uden dem, der ikke havde bestået kurset, da de jo boede i fængslet og om aftenen skulle møde dem, som kunne opfatte det som om, at de havde været illoyale mod dem. Jesper siger ”man skal jo også lige huske på, at vi ER jo i fængsel, og det ville ikke gå” (fokusgruppeinterview indsatte 2017).

Den præmis om at de indsatte, der var velegnede som asfaltarbejdere, kunne få job enten i slutningen af deres fængs-

ling eller ved løsladelsen, har betydet, at nogle af de indsatte har fået et perspektiv på deres løsladelse. Jesper beskriver, at da han tidligere var indsat, havde han haft så korte domme, at han nærmest bare ”fik sovet den ud”. Men denne gang har han en anden følelse af betydningen af hans afsoning. Asfaltkurset har betydet, at han kan se sig selv som en del af arbejdsmarkedet, noget han aldrig har følt før. Men han undrer sig dog over, at ingen rigtig forsøger at hjælpe ham, så han fx kan få et kørekort, så han rent faktisk er i stand til at kunne påtage sig et arbejde som asfaltarbejder, hvor det er påkrævet at have et kørekort (Fokusgruppeinterview indsatte 2017).

ASFALTFAMILIE, DER ER INDSAT

I forsøget på at forstå, hvad der er på spil, kan begrebet ’liminalitet’ åbne op for en forståelse af, at de indsatte i netop denne situation befinder sig i en fase, hvor de er ’både/og’. De er både indsatte, men samtidig også på vej til at blive asfaltarbejdere. I situationen, hvor de anlagde vejen, var de hverken/eller eller både/og. De er indsatte og tilhører på den måde fængselsverdenen, men samtidig er de på vej til at blive asfaltarbejdere. De indsatte er i en mellempriode – et transitionsrum, hvor en begivenhed, en ’liminal tilstand’, bevirker, at de bliver usikre. De kan ikke bare agere fanger, de skal også tilpasse sig en potentiel kommende arbejdsgiver. De havde på samme tid den gamle verden, som de skulle leve i om aftenen, og den potentielt nye verden, som livet som asfaltarbejder kunne blive. De møder den formand for sjakket, som ansætter nye asfaltarbejdere samtidig med, at de har en formodning om, at fængselsbetjentene og socialrådgiverne har en finger med i spillet i forhold til fx at kunne påbegynde jobbet som asfaltarbejder, før deres afsoning er afsluttet eller at få bevillinger til fx erhvervelse af kørekort under afsoningen, hvilket er et krav for at kunne blive asfaltarbejder. Den liminale tilstand, som indsatte befinder sig i under afsoningen, kan opfattes markant for den indsatte, men samtidig være svær at få øje for de ansatte, da de indsatte følger andre normer, som kan være svære at få indblik og forståelse for som ansat.

Deleuze og Guattaris forandringsforståelse, hvor man ikke bare ’er’ som menneske, men befinder sig i konstante forandringsprocesser, giver os blik for, at de indsatte ikke blot er indsatte, men også kommende asfaltarbejdere, de er det i en samtidighed. Når de bliver løsladt og måske bliver asfaltarbejdere, vil de stadig være tidligere indsatte. De ’er’ ikke, men er i et konstant ’bliver’, hvor de som mennesker konstrueres, konstitueres og er medskabere af den sociale interak-

“De indsatte klarede det faktisk bedre, end når de holdt kursus for folk, der ikke var i fængsel”

tion, de tager del i (Davies & Gannon 2009; Rosenberg 2014). De indsattes fortid eller for at trække på træmetaforen: De indsattes rod, som deres kriminelle fortid kan anskues som, er ikke nødvendigvis fundamentet for deres fremtid. De indsattes tilblivelser kan ses som rhizomet, at deres liv tager en anden retning, som er mulig, idet de ikke har et fundament, der fastholder dem (Deleuze & Guattari 2005; Krejsler 2019).

HALFDAN: FRA KRIMINEL TIL GEMENT BORGERDYR
Halfdan er blevet løsladt for flere år siden. Efter løsladelsen har han færdiggjort sin uddannelse som socialrådgiver. Han har haft en selvstændig mentorvirksomhed og er nu - modvilligt, på grund af en lovændring om mentorer - blevet fastansat i den kommune, hvor hovedparten af de unge, han var mentor for, var bosat. Han giver udtryk for, at han i virkeligheden laver noget, som han selv finder meningsfuldt, nemlig at hjælpe udsatte unge med at komme videre i deres liv. Han er, ifølge ham selv, god til sit job. Han forstår de unge, og de unge respekterer og har tillid til ham. På trods af oplevelsen af at have et meningsfuldt job er han ambivalent. Han fortæller, at han hver morgen har det som om, han vågner op i isolationscellen. Han giver med væmmelse udtryk for, at han er ”røget på krogen,” og han opfatter sig selv som et ”gement borgerdyr”. Hver dag har han den evige diskussion med sig selv om, hvordan han ”kan rumme, at jeg nu bare skal være et borgerdyr” (Interview med Halfdan 2017).

”Jeg er jo i gang med nu at udleve min værste frygt, at blive et gement borgerdyr, der står op hver morgen, møder på arbejde fra otte til fire og er ved at brække nakken på det. Jeg er ved at blive deprimeret hver evig eneste dag, og det er som at blive ramt i hovedet af en hammer hver morgen, når jeg vågner.” (Interview med Halfdan 2016)

På trods af at det set udefra går ham godt, og at han er i fremdrift, har han store og svære overvejelser om sit liv. På

trods af hans ’succesfulde’ deltagelse i samfundet, føler han sig ikke veltilpas i det liv, han lever. Videre beskriver han det som om, at han befinder sig i en situation, hvor han ikke hører til i samfundet.

”Jeg føler mig ikke som en del af samfundet, sådan det etablerede sammenhold. Jeg føler, som jeg også har sagt, at de bare har en på krogen, og man bare gør, som de gerne vil have. Og man er blevet afrettet, som deres slave, og man nu bare makker ret, fordi man, nu er blevet intimideret i tilstrækkelig grad. Ja. Det er ærgerligt ik?” (Interview med Halfdan 2016)

Han oplever sig fanget på en ”krog,” og at han ikke har noget råderum i sit arbejds- og hverdagsliv. Samtidig med, at han ikke føler sig som en del af samfundet, har han også svært ved at være sig selv. Han beskriver det som, han er nødsaget til at lyve, og det cementerer den følelse, han har af ikke høre til.

”Og det er jo så også igen, det her med identitet. Jeg kan jo aldrig være mig selv over for mine kollegaer. Jeg bliver nødt til at stikke dem en plade, altså jeg bliver nødt til at lyve og hver evig eneste dag, lade som om, at jeg er et menneske, jeg ikke er. Og det er jo, det er jo ærgerligt. Og hvis jeg fortalte dem om det, så ville jeg jo blive fyret på stedet.” (Interview med Halfdan 2016)

Halfdans oplevelse af, at han må lyve, gør, at han lever i en tilstand af frygt for, at andre opdager, at han har været i fængsel. Samtidig følte han heller ikke, at han hørte til i fængslet.

”Når jeg så sidder i fængsel. Så siger jeg ”ah, jeg hører stet ikke til her. Ah, jamen jeg går i skole, jeg er sådan, altså jeg er sådan en normal borger ik, siger jeg til dem, ja. Så jeg er sådan lidt fanget midt imellem, på en eller

“I frokostpauserne i jobcenteret giver det ingen anerkendelse at tale om dengang, han sad i fængsel”

anden måde ik. (...) det er jo lidt paradoksalt i virkeligheden ik. Fordi hvor fa'en hører man så til. Ja.” (Interview med Halfdan 2016)

På spørgsmålet om, hvordan man kan overkomme sådan en tilstand, forklarer han, at han prøver at gøre nogle af de ting, som han havde stor nytelse ved, da han levede som kriminel, og én af tingene var at køre i nogle flotte biler.

”Så er jeg taget til Tyskland og købt en bil uden afgift og kommer hjem, så har jeg en kammerat, man har jo mange gode kontakter ik, så har jeg en ven, der hjælper mig med afgiften og få den toldsynet. Så nu har jeg det helt store flute holdende dernede. Så det er bare sådan, de...de kan ikke rigtig forstå det heller oppe på kommunen. Og jeg hørte, skulle også høre for det, sådan den anden dag, hvor jeg, ja nummer to dag, jeg mødte på arbejde, så skulle jeg høre for det, ude i kaffestuen, ”jaja, altså...”, det er jo, de er jo sådan nogle socialdemokrater og sådan rigtig borgerdyr, folk der arbejder deroppe, så...” (Interview med Halfdan 2016)

På denne måde forsøger han på en måde at kompensere og få de to forskellige 'liv' til at hænge sammen. Med anskaffelsen af ”det store flute” inddrager han noget af det, der gav mening i hans kriminelle periode, og får det ind i hans liv nu, og på den måde forsøger han at skabe mening som ”borgerdyr” på en anden måde.

EN 'LIMINAL TILSTAND' UDEN SLUTNING

Halfdan fortæller, hvor svært det er for ham at leve et 'helt normalt liv' med et fast arbejde. Han befinder sig på dette tidspunkt i et både/og, han 'tilhører' både livet som krimi-

nel, forstået som at han savner det liv, han havde, og samtidig 'tilhører' han livet som socialrådgiver. I sit arbejde som ungeråd giver inddrager han de erfaringer, han selv har fra livet som kriminel og fra fængslet, samtidig med at han bruger den viden, han har fået qua sin socialrådgiveruddannelse. Men samtidig befinder han sig i et hverken/eller, eller man kan sige, at han befinder sig i en tilstand af permanent liminalitet. Liminalitet bliver en ny norm, det fremstår ikke som en 'forandringsovergang', men som en ny måde at leve på - et status quo. Han tilhører ingen af verdenerne, hverken fængselslivet, isolationscellen, som han ser tilbage på med gru, eller det arbejdsliv, som udfolder sig i jobcenteret. I ingen af verdenerne er 'den anden verden' legitim. I frokostpauserne i jobcenteret giver det ingen anerkendelse at tale om dengang, han sad i fængsel, og det, som han syntes var fedt, da han levede som kriminel. Han tror faktisk, at han vil blive fyret, hvis de vidste, han var straffet. Og det giver heller ikke anerkendelse at fortælle om sit arbejde til sine gamle venner, da de ikke forstår hans liv nu. Han er ikke bare en, der er kommet ud af kriminalitet og nu lever et ikke-kriminelt liv. Han vil altid være den, der også har levet som kriminel og som stadig tiltrækkes af det liv. I dette tilfælde bliver den liminale tilstand yderligere forstærket ved, at en fængselsstraf, og derved en plet på straffeattesten, trækker spor ind i tiden efter afsoningen. Dette kan måske give os forståelser for, hvorfor den liminale tilstand er uden slutning, at man altid vil være både/og.

Deleuze og Guattaris tankefigur om rhizomet giver os et forståelse for, at mennesket og de forandringer, som gennemlevs gennem et liv, ikke har én rod og derved ét oprindelsessted. Mennesket har mange forskellige forandringspotentialer og forandringer, der ikke skal ses lineært, men i stedet som potentialer, der kan have mange forskellige udslag.

Forandringer ses i denne optik ikke som statiske, fra ét sted til et andet. Forandringerne kan i stedet ses som et vilkår ved det at være menneske (Rosenberg 2014; Stagoll 2010).

BETYDNING FOR DET SOCIALE ARBEJDE

Med disse to forskelligartede empiriske eksempler på livet i fængslet og efter løsladelsen ser vi, hvordan de indsatte ikke bare er i fængsel, men også på vej ud, og at det foregår i en samtidighed. Vi ser, hvordan Halfdan ikke bare er løsladt, men også længes efter livet som kriminel. Jeg ser gennem disse analyser, at disse forandringsforståelser tilbyder os en følsomhed overfor, at forandringer kan foregå implicit og mens man er indsat eller efter løsladelse, når det tilsyneladende går godt med hensyn til job og uddannelse. Mit ærinde med denne artikel er, at socialrådgivere får øje for, at der findes andre overgange end de mest tydelige, og måske over-

vejer den tilgang, man kan have inden for det sociale arbejde over for borgere. Liminale perioder er ikke særegene inden for kriminalitetsområdet, men de viser sig tydeligt inden for dette felt, da det at begå en kriminel handling eksplicit falder uden for 'normalitet,' og man skal så at sige 'tilbage' til 'normalitet'. Ydermere får en fængselsstraf betydning for livet efter afsoningen, og dette kan måske give os forståelser for, at den liminale tilstand er uden slutning. Kan det sociale arbejde bruge dette på en konstruktiv måde? Kan man bruge begrebet liminalitet til at forstå hvilke tilstande og begivenheder, man befinder sig i som et menneske, der har været i fængsel, men som nu er løsladt? Og kan man bruge rhizomet som tankefigur til at få blik for, at mennesket er i konstant forandring, og selv om man har overskredet en grænse og fx er blevet løsladt, så er man stadig den, der også har afsonet - og at det har betydning for, hvem man er. På godt og ondt.

REFERENCER

- AMU.dk. (n.d.). Retrieved November 29, 2019, from <https://www.amu-kurs.dk/>
- Davies, B., & Gannon, S. (2009). *Pedagogical encounters*. Peter Lang.
- Deleuze, G., & Guattari, F. (2005). *Tusind plateauer : kapitalisme og skizofreni*. Det Kongelige Danske Kunstakademis Billedkunstskoler.
- Healy, D. (2010). Betwixt and Between: The Role of Psychosocial Factors in the Early Stages of Desistance. *JOURNAL OF RESEARCH IN CRIME AND DELINQUENCY*, Vol. 47, pp. 419-438.
- Murray, K. (n.d.). Retrieved December 3, 2019, from <http://kjemurray.com/>
- Krejsler, J. (2019). *At analysere med Gilles Deleuze : en rejse i nomaebegreber, tilblivelser og kontrolsamfund*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Maruna, S. (2011). Reentry as a rite of passage. *PUNISHMENT AND SOCIETY*, Vol. 13, pp. 3-28.
- Rosenberg, C. (2014). *SydhavnsCompagniet. Tilblivelser, relationer og muligheder i stribe og glatte rum*. Roskilde: Forskerskolen for Livslang Læring, Roskilde Universitet.
- Stagoll, C. (2010). *The Deleuze Dictionary Revised Edition* (A. Parr, Ed.). Edinburgh University Press.
- Turner, V. (1967). *The forest of symbols : aspects of Ndembu ritual*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.
- Turner, V. (1977). Variations of a Theme of Liminality. In S. F. Moore & B. Myerhoff (Eds.), *Secular Ritual* (pp. 36-52). Assen/Amsterdam: Van Gorcum,.

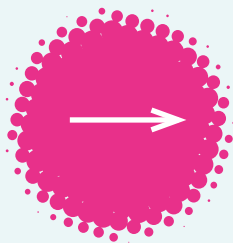
EMPIRI

- Interview asfaltarbejdere 2017
Fokusgruppe interview indsatte 2017
Interview med Halfdan 2016

PEER REVIEWED

Bekymring og deltagelse – kommende forældres inddragelse i tværfaglige netværksmøder om graviditet og forældreskab

AF CHARLOTTE VANGE LØVSTAD, LEKTOR
BIDRAGSYDERE TIL FORSKNINGSDELEN: BENTE MØLLER,
LEKTOR, OG MARGRETHE BIRKEKÆR CHRISTENSEN,
ADJUNKT



Når mennesker i udsatte positioner skal være forældre, indebærer det ofte en høj bekymring hos de involverede professionelle.

Et pilotprojekt har afprøvet en ny konstellation af netværksmøder, hvor forældrene i højere grad søges inddraget i samarbejdet med de professionelle.

Undersøgelsen viser, at særligt sammenhængen mellem hjælp og kontrol er afgørende for de kommende forældres mulighed for at deltage og blive inddraget i netværksmøderne.



Kommende forældre i udsatte positioner har ofte mange og komplekse problemer, som også betegnes som vilde problemer (Rittel og Weber 1973). Vilde problemer er netop karakteriseret ved en høj kompleksitet, hvor der er behov for indsatser fra flere forskellige sektorer og på tværs af socialfaglige og sundhedsfaglige instanser. Der er ofte ikke én løsning på problematikkerne, men de kræver flere samtidige indsatser, hvorfor også en høj grad af koordinering imellem de professionelle er afgørende. De professionelles forståelser af de kommende forældre som udsatte er ofte koblet sammen med en høj grad af bekymring for det kommende barns trivsel. Hvorvidt de kommende forældre er i stand til at sikre omsorgen og barnets trivsel, også efter fødslen, er omdrejningspunktet i de tværfaglige netværksmøder. Artiklen giver indblik i, hvordan de professionelles bekymring kan reducere eller helt lukke ned for de kommende forældres muligheder for at blive inddraget i netværksmøderne gennem handlinger og kommunikation. Der præsenteres analyser af konkrete eksempler, hvor de professionelle har en høj bekymring, og hvor de kommende forældre ønsker at påvirke de professionelles handling i møder, nuancere problemforståelser og at få tydeliggjort krav til dem som forældre. Endelig præsenteres også et eksempel på, hvad der sker, når de professionelles bekymring er lav. Et vigtigt parameter i disse sager er, at tidsperspektivet er kort. Det presser både de professionelle og de kommende forældre, da fødselstidspunktet kan betragtes som en deadline for at træffe afgørende beslutninger og sætte tiltag i værk.

Forskningsprojektet har undersøgt de kommende forældres muligheder for at være deltagende i møderne, også benævnt deltagelsesmuligheder. Deltagelse eller deltagelsesmuligheder opstår, når de kommende forældre høres på møderne, og deres bidrag tillægges gyldighed og værdi i drøftelserne på mødet. Deltagelse betyder ikke, at beslutningsretten skal deles med de kommende forældre. Når de kommende forældre betragtes som deltagere eller har deltagelsesmuligheder, indgår de i ligeværdige dialoger med de professionelle om problemforståelse og de indsatser, der skal til for at afhjælpe bekymringerne i forhold til at blive forældre. Når deres bidrag bliver tillagt værdi og gyldighed, og de oplever det således, så indgår de også som deltagere (fx Larsen 2020).

Empirien i forskningsprojektet er indhentet i pilotprojekt på foranledning af ansvarlige myndighed med medfinansiering fra blandt andet Helsefonden. I pilotprojektet afprøves, som nævnt, en ny konstellation af tværfaglige netværksmøder (benævnes i efterfølgende som 'møder'), hvor graviditet, de kommende forældres livssituation og det kommende barns trivsel er omdrejningspunktet. En central værdi er inddragelse af de kommende forældre både i afklaringen og på de enkelte møder. Netop for at understøtte de kommende forældres deltagelsesmuligheder er forældrene med til at udpege de professionelle aktører, som skal deltage på møderne. Repræsentanter fra Myndighed, Familieambulatorium og Mødrehjælpen deltager altid på møderne. Eksempler på andre professionelle kan være psykiatri, rusmiddelcenter, traumebehandlere eller andre. Møderne afvikles efter Signs of Safety-metoden (SoS), som arbejder med at styrke det tværfaglige samarbejde mellem familier og professionelle i arbejdet med konkrete risikovurderinger af barnets trivsel (Turnell, Vesterhauge-Petersen & Vesterhauge-Petersen, 2013).

Artiklen har særligt nedslag i, hvordan de kommende forældres muligheder for at deltage opstår, og hvordan deltagelsesmulighederne hænger sammen med de professionelles bekymring.

METODISKE OG ETISKE OVERVEJELSER

Indledningsvis er det vigtigt at nævne, at empirien er anonymiseret, hvorfor hverken konkrete aktører eller antallet af cases nævnes. Dette er særligt af hensyn til de deltagende kommende forældre begrundet i forskningsetiske overvejelser. Disse behandles afslutningsvis i afsnittet.

Empirien består af cases med kommende forældre, hvor der i alt indgår 12 videooptagelser af møder og samlet 14 individuelle samtaler med de kommende forældre. De individuelle samtaler er ikke optaget og transskriberet, da de kom-

mende forældre ikke har ønsket at få samtalerne optaget. Feltnoter er nedskrevet umiddelbart efter samtalerne gennemførelse, og de har været et vigtigt redskab i at fastholde samtalerne indhold.

Videoptagelserne er lavet undervejs i pilotprojektet og efterfølgende stillet til rådighed for forskningsprojektet. I forskningsprojektet er videoptagelserne blevet gennemset to gange i fuld længde, hvor første gang har været gennemsyn og notering af forskernes umiddelbare indtryk. På baggrund af første gennemsyn havde forskerne fokus på deltagelse i andet gennemsyn af optagelserne. Ved behov er der gennemset sekvenser af de enkelte optagelser en tredje gang, særligt hvor deltagelse har været på spil. Feltnoterne er inddraget til at supplere den primære analyse af videoptagelserne, når udsagn eller overvejelser fra samtalerne har uddybet eller nuanceret analytiske fund fra videoptagelserne.

Undersøgelsen har også rejst en række forskningsetiske spørgsmål, som både handler om at sikre anonymisering, men også handler om, hvornår det er muligt at bringe kommende forældres stemmer i spil. Artiklen er dermed også et udtryk for den gordiske etik-knude, som opstår, når forskningsprojektet bidrager til ny viden på et vigtigt område, men samtidigt også kan have konsekvenser for de involverede i forskningen. Denne dobbelthed eller etiske dilemma er en vigtig diskussion i det at bedrive forskning med grupper, som befinder sig i udsatte eller sårbare positioner. (Jacobsen og Kristiansen, 2001). Som forskere formidler og fortolker vi denne ”de andres verden” (ibid.), både de kommende forældre og de professionelles, og det kan være på en måde, som de deltagende ikke havde forventet eller ønsket. Denne forskermagt, hvor vi definerer andres virkelighed, er også en privilegeret position i forhold til det udforskede og kræver en etisk ansvarlighed (ibid.). Og det, at artiklen beskriver samhandlingen i netværksmøderne på en anden måde end måske ønsket, kan også utilsigtet få nogle konsekvenser for de kommende forældre, som fortsat har aktive sager i forvaltningen. Der er en risiko for, at den viden, som præsenteres i nærværende artikel, anvendes til andre formål end tiltænkt (bevidst eller ubevidst), således at analysen og kritikken af de professionelle får konsekvenser for de kommende forældre. Der lurder således en fare for undersøgelsessubjekterne, hvilket gør feltarbejde farligt, præcis som Jacobsen og Kristiansen (2001) også adresserer. Vores forskningsmæssige og formidlingsetiske vurderinger har dog været, at forskningsprojektets fund kan bidrage til en mere kvalificeret praksis for de kommende forældres deltagelsesmuligheder. Og vi har vurderet, at de forbehold, vi har taget i for-



CHARLOTTE VANGE LØVSTAD

er lektor i socialt arbejde. Hun har arbejdet 15 år i socialt arbejde med mennesker i udsatte positioner (stofmisbrug, hjemløshed, prostitution, socialpsykiatri, illegale indvandrere og menneskehandel) og laver nu efter- og videreuddannelse og forsker i mennesker i udsatte / marginaliserede positioner og deres muligheder for at bruge deres stemme. chvl@via.dk

“Artiklen giver indblik i, hvordan de professionelles bekymring kan reducere eller helt lukke ned for de kommende forældres muligheder for at blive inddraget i netværksmøderne”

midlingen af resultaterne, vil imødegå eventuelle risici for utilsigtede konsekvenser for deltagerne. Forskningsprojektets fund udgør viden, som er virkelig vigtig for udvikling af praksis i forhold til involvering af kommende forældre i udvalgte positioner.

TEORETISKE PERSPEKTIVER

I forskningsprojektets analyser trækkes på Karl Weicks (1936-) teoretiske perspektiver på meningsskabelse til at undersøge, hvordan deltagerne skaber mening i handlinger og rutiner i møderne (Murphy 2015), og hvordan deltagerne henholdsvis understøtter eller reducerer de kommende forældres deltagelsesmuligheder. For Weick er mening organisatorisk skabt (Hammer og Høpner 2014), og skabes derved også i og på baggrund af de allerede kendte roller, regler og rutiner - indlejret i kendte handletypologier, det vi ”plejer” at gøre. Samtidigt skabes mening også i kommunikationen, er flydende og sker kontinuerligt mellem aktørerne i et givet rum. I en meningsskabelsesproces går handling forud for tanke, og deltagerne medskaber eller enacter (ibid.) også meningsskabelsen. De handler den så at sige ”til live” (Murphy 2015). Weick bidrager særligt med et blik på, hvordan deltagerens handlinger og interaktioner medskaber de kommende forældres muligheder for at være deltagere på møderne. Derudover anvendes Mikhail Bakhtins teoretiske begreber om dialogiske og monologiske samtaler (Bakhtin 1984; 1986), for ad den vej at komme tættere de kommunikative aspekter af meningsskabelsen blandt deltagerne. Når en samtale er dialogisk, er den flerstemmig, alle stemmer er ligeværdige, og ingen har det afgørende ord (Bakhtin 1984; Svendsen et al. 2018). I nærværende projekts empiri vil dialoger understøt-

te de kommende forældres muligheder for at være deltagende i forhandlinger om, hvad der i den givne situation er mest meningsfuldt at gøre. Når samtaler er monologiske, er kun én stemme repræsenteret, og der lukkes sjældent andre stemmer ind. Der er ikke plads til andre perspektiver og ofte vil monologiske samtaler finde sted i samtaler med autoritetspersoner og personer i magtfulde positioner (Bakhtin 1986; Svendsen et al. 2018). Dialog og monolog anvendes i analysen til at undersøge, hvornår handlingen i dialogen eller monologen henholdsvis bidrager til eller reducerer de kommende forældres muligheder for at være deltagende på møderne.

Når vi i analysen anvender begreberne objekt og subjekt, trækker vi på Järvinen og Mik-Meyers (2009) overvejelser over begrebet ”klient”, og det, at et menneske med dets individuelle problemer oversættes til systemets kategorier og karakteristika, hvorved det passer ind i systemets standarder. Når vi anvender begrebet objektgørelse i de konkrete møder, sker der her en standardisering af de kommende forældres problematikker, eksempelvis når de professionelle omtaler de kommende forældre i 3. person med ”han”, ”hun” eller ”den”. Dette på trods af at de sidder med ved bordet. De professionelle taler om de kommende forældre, som om de ikke var fysisk tilstedeværende. Det er også her, at de kommende forældre i højere grad bliver det, mødet handler om, end aktive deltagere i mødet. Omvendt set er subjekt, når de kommende forældre får lov til at være sig selv med hver deres individuelle karakteristika og livssituation, og når de bliver til subjekter, vinder de så at sige retten til at være sig selv (Järvinen & Mik-Meyer 2009).

De teoretiske perspektiver både influerer på og kvalificerer de iagttagelser og analyser, vi som forskere kommer frem

til i forskningsprojektet og fremstiller i denne artikel. De analytiske greb muliggør indblik i deltagernes handlinger og kommunikation, både til møderne og i interviews. Ligeledes inddrager vi eksisterende viden på området, og muliggør dermed en vis generaliserbarhed af undersøgelsens fund.

NÅR BEKYMRINGEN ER HØJ

”Det er ikke mig, det er ikke mit liv, jeg kan ikke sættes ind i sådan en der” (Udtalelse fra kommende forældre på et møde)

Udtalelsen kommer på et møde præget af en høj grad af usikkerhed hos forældrene i forhold til risikoen for, at deres barn anbringes efter fødslen. I et forsøg på at reducere denne usikkerhed, bringer myndighedssagsbehandlerne et skaleringsværktøj i spil til at synliggøre, hvor bekymrede de er for barnets trivsel. Skaleringsværktøjet bruges i SoS til at lave risikovurderinger af barnets trivsel på en skala fra 0 til 10, hvor 0 betyder anbringelse og 10 er fuld tiltro til forældreoven. Normalt anvendes skaleringsværktøjet ved afslutningen af et møde, men bringes her i anvendelse cirka 20 minutter inde i et møde. Der er to myndighedssagsbehandlere til stede på mødet, som går i dialog med hinanden, og den ene siger: ”Jeg tænker lige, vi plejer faktisk at have sådan en skala, den plejer vi egentligt at lave til sidst, men jeg tænker den faktisk egentligt kunne være relevant at lave nu”. Undervejs protesterer de kommende forældre flere gange og siger blandt andet, at skaleringsværktøjet skræmmer dem, og at de ikke ønsker, at det bliver brugt. De kommende forældre er tydeligt berørte og græder stille. Uagtet protesterne og den tydelige berørthed fortsætter de to myndighedssagsbehandlere drøftelserne om at bruge skaleringsværktøjet. Den ene myndighedssagsbehandler ender med at sige: ”Når tavlen er fyldt med ord, så er det dét tal, de (forældrene) kan huske og sammenligne med, når vi så kommer til næste møde og skalerer igen.” Derfor beslutter myndighedssagsbehandler at bringe skaleringsværktøjet i anvendelse og skalerer bekymringsgraden for de kommende forældre på et 4-tal. Det indikerer en høj bekymring for barnets trivsel, og således bekræftes de kommende forældres bange anelser og modstand mod skaleringsøvelsen som en unuanceret vurdering af dem. Og her falder udtalelsen ”Det er ikke mig, det er ikke mit liv, jeg kan ikke sættes ind i sådan en der.”

Ved at bruge skaleringsværktøjet i netværksmødet forsøger myndighedssagsbehandlerne at reducere de kommende forældres usikkerhed i forhold til, om barnet skal anbringes eller ej. Set fra et meningsskabesperspektiv (Weick) går de to myndighedssagsbehandlere i gang med at forhandle me-

ning i en usikker situation, hvor de er i tvivl om, hvorvidt forældrenes perspektiv vil være gyldigt bidrag til beslutningstagningen. I denne proces inddrager de skaleringsværktøjet, som de kender til og har anvendt tidligere. Når den ene myndighedssagsbehandler siger, at det er dét tal, de kan huske, så trækker hun på sin erfaringer med det, der plejer at virke. Plejer består i et meningsskabesperspektiv (Weick) af kendte regler og rutiner og sammenfattes i handletypologier (Murphy 2015). Ved at trække på erfaringer og derved kendte handletypologier agerer myndighedssagsbehandleren, som hun plejer. Samtidigt bekræfter de øvrige professionelle også de kendte handletypologier ved at forholde sig tavse. Tavs-heden fra de øvrige professionelle kan forstås som en handling, der lader den eksisterende organisering stå i status quo. De enacter en fastholdelse af det eksisterende magtforhold frem, heri også forældrenes ikke-deltagelse, via deres stiltiende samtykke. På den måde fremstår de professionelle som en kollektiv enhed, en organisering med en fælles forståelse af, hvad der er det bedste og meningsfulde at gøre i den givne situation. Mening forhandles og skabes i organiseringer (Hammer og Høpner 2015), og ved at fastholde kendte organiseringer og ”det, vi plejer” kommer de professionelle til – gennem organiseringer – at reducere de kommende forældres deltagelsesmuligheder, uanset at mødet har til formål netop at styrke deltagelsesmulighederne. Rutiner, plejer og kendte rolle- og ansvarsfordelinger bliver i det konkrete eksempel en barriere for, at de kommende forældre kan indgå i den nye organisering, hvor dialogen muliggøres og forældrenes perspektiver inddrages.

I denne meningsskabende proces bliver det samtidigt tydeligt, at de to myndighedssagsbehandlere går ind i en monologisk samtale med hinanden, hvor de ikke lukker andre perspektiver ind. De kommende forældres modstand tillægges ikke vægt, og de øvrige professionelle forholder sig tavse under samtalen og inviteres ikke ind. Når samtaler er monologiske, jf. Bakhtin, så finder de ofte sted blandt personer i magtfulde positioner eller autoriteter, og ofte er der kun plads til én stemme. Myndighedssagsbehandlerne er i en magtfuld position i rummet, fordi de har den formelle beslutningskompetence i sagerne. Den magtfulde position tydeliggøres også ved gennemførelsen af skaleringen på trods af de kommende forældres modstand. Bakhtins overvejelser om monologen medvirker til at nuancere de Weickske perspektiver, hvormed vi analyserer handling og kommunikation, og viser i dette eksempel, at kommunikation som monolog medvirker til at lukke ned for de kommende forældres deltagelsesmuligheder. Når de øvrige professionelle ikke in-

volveres eller melder sig ind i drøftelserne om, hvorvidt skaleringsværktøjet skal bruges eller ej, kommer de øvrige professionelle til at understøtte myndighedssagsbehandlerne organisering af mening og derved bevægelsen, hvor der sker en reduktion af de kommende forældres deltagemuligheder.

BEKYMNING FASTHOLDER PROBLEMFORSTÅELSER
”Jeg er ikke min sygdom” (udtalelse fra kommende forældre på et møde)

Et andet eksempel på, at når bekymringen er høj, så reduceres de kommende forældres deltagemuligheder, er en uenighed om, hvilke problemer de kommende forældre har brug for hjælp til. Myndighedssagsbehandler har en høj bekymring på grund af en psykiatrisk diagnose. De kommende forældre er enige i behovet for hjælp, når barnet kommer til verden – men ikke på grund af den psykiatriske diagnose. De peger på egne omsorgssvigt i opvæksten som årsager til, at de har brug for hjælp med forælderrollen. De siger blandt andet på et møde ”Jeg har forsøgt at sige, at jeg har en sygdom, men den er ikke mig. Jeg er mest bekymret for min opvækst” og fortsætter lidt senere i mødet ”Jeg burde have været fjernet som barn. Selvfølgelig skal I tage mit barn, hvis jeg ikke kan passe XXX, men ikke på grund af min diagnose, men fordi jeg selv er blevet omsorgssvigtet”. Alligevel fortsætter myndighedssagsbehandlerne med at referere til den psykiatriske diagnose som den store bekymring i forhold til at sikre barnets trivsel, ikke kun på det konkrete møde, men også på de efterfølgende møder.

De kommende forældre er tydelige i deres forsøg på at indgå i forhandling med de professionelle omkring, hvordan bekymringer og hjælpebehov kan forstås. Når de bringer omsorgssvigt på banen, forsøger de at deltage i den kollektive meningsskabelsesproces, som ifølge Weick pågår kontinuerligt, men de accepteres ikke som ligeværdige deltagere. Når myndighedssagsbehandlere fortsætter med at fastholde den psykiatriske diagnose som den primære bekymring over tid, skubbes de kommende forældre ud af meningsskabelsesprocessen (Weick), og mening skabes individuelt og monologisk. Når dialogen bliver fraværende og de kommende forældres bidrag ikke tillægges værdi, træder Järvinen og Mik-Meyers skelnen mellem objekt og subjekt frem. De kommende forældre forsøger at forhandle sig til at være subjekter med deres særlige historie og karakteristika, men træder i stedet frem som et objekt, når myndighedssagsbehandlerne fastholder den psykiatriske diagnose som den primære bekymring. Her sker der, med Järvinen og Mik-Meyers teo-

“Artiklen er dermed også et udtryk for den gordiske etik-knude, som opstår, når forskningsprojektet bidrager til ny viden på et vigtigt område, men samtidigt også kan have konsekvenser for de involverede i forskningen”

ri, en standardisering og kategorisering af de kommende forældre. Ludvigsen og Heick (2012) ser samme tendenser i deres undersøgelse af gravide stofmisbrugere, at netop en mere generaliserende stillingtagen til kvindernes situation gør, at kvinderne føler sig klemt og underkendt. Når de kommende forældre her ikke inviteres ind i dialogen, og de ikke får lov til at medvirke til at nuancere problemforståelsen, føler de sig underkendt og deres deltagelsesmuligheder reduceres. Intentionen i den nye konstellation af møderne er at sikre de kommende forældres inddragelse og deltagelse. Når kendte organiseringer fastholdes, meningsskabelsen sker kollektiv blandt de professionelle, de kommende forældres kommunikation og forsøg på at indgå i de kollektive meningsskabelsesprocesser afvises, så reduceres deres deltagelsesmuligheder betragteligt.

HØJ BEKYMRING – USAGTE KRAV?

”Jeg føler virkelig, jeg skal sættes i rammer, og så skal det bare være perfekt det hele fordi ... hvad må jeg? Hvad må jeg ikke?” (udtalelse på møde fra kommende forælder)

Empirien viser også, at når de professionelles bekymring er høj, og det er usikkert, hvorvidt barnet skal anbringes eller ej, bliver de professionelles vurderinger midlertidige. Der er et ”for nu” indlejret i vurderingerne, netop fordi en høj bekymring understreger tvivlen om, hvorvidt de kommende forældre kan varetage barnets trivsel. Paradokset mellem hjælp og kontrol viser sig her. De professionelle skal både tage ansvaret for at sikre barnets trivsel og træffe beslutning om anbringelse eller ej. Og de skal yde hjælp og støtte, så de kommende forældre netop bliver i stand til at sikre barnets trivsel. I de professionelles balanceakt mellem hjælp og kontrol indgår en række krav, som de kommende forældre skal honorere – de skal så at sige bevise, at de kan varetage omsorgen for barnet. Hvis de ikke kan det, så kan konsekvensen blive, at barnet anbringes. Undersøgelsen viser, at de kommende forældre gerne vil lykkes, men de ved ikke altid hvordan. På et møde forsøger forældrene at søge dialogen og skabe mening i de professionelles krav, som de oplever er utydelige ”... Jeg har fået en manual, jeg skal følge, men jeg ved ikke, hvordan jeg skal gøre” og fortsætter ”Jeg ved ikke, hvor mange fejl jeg må lave? Hvordan må jeg træde ved siden af?”. De professionelle svarer, at der ikke er et svar. At det kommer an på, hvordan barnet udvikler sig. At det går som det skal for nu. Gennem spørgsmålene søger forældrene at finde mening i manualen og kravene, så de rent faktisk oplever at kunne honorere dem. Spørgsmålene er en vej til at forsøge at åbne en dialog, at kunne deltage i den kollektive me-

ningsskabelsesproces og set ud fra Bakhtin at blive betragtet som ligeværdige deltagere. Når myndighedssagsbehandleren svarer, at der ikke er et svar og det går ”godt nok for nu” trækker, de på kendte handletypologier og indgår med Weicks perspektiver i en kollektiv meningsskabelse baseret på en monolog blandt de professionelle.

Også andre undersøgelser peger på, at mennesker i udsatte positioner oplever at være under pres, når de skal være forældre. I en undersøgelse af metodeudviklingsprojekt om tværfagligt samarbejde med gravide stofmisbrugere (Ludvigsen og Heick 2012) fortæller en af de medvirkende kvinderne om et sammenligneligt pres ”De dér briller, der er på én... For mig handlede det meget om, at jeg bare skulle fremstå så perfekt som muligt, så de [de professionelle] ikke havde nogen fingre at sætte. Og det gjorde jo, at jeg stod skide alene.”

Kvinderne, som indgår i denne undersøgelse, oplever et stort følelsesmæssigt pres i de professionelles krav, fordi de SKAL honorere dem – de ønsker for alt i verden ikke at det ender med en anbringelse – og fordi kravene også kan være usagte eller utydelige.

Ud over midlertidigheden er der også en manual involveret i eksemplet. Forældrene får udleveret en manual som hjælp til at løfte forælderrollen. En manual er en vejledning i at gøre noget rigtigt, en standard for en fremgangsmåde. Der sker en standardisering af måden at varetage forælderrollen på. Manualen er også en indsats i det sociale arbejde, som skal hjælpe de professionelle i risikovurderingerne af barnets trivsel. For de professionelle er hver case så at sige unik, hvor de skal vurdere hver enkelt individuelt for netop at finde ud af præcis, hvor der er behov for konkret hjælp og støtte. I det individuelle blik på casene trækkes også på en forståelse af vilde problemer (Rittel og Weber 1973), hvor der ikke er én løsning, men hvor problemkomplekset må vurderes løbende, og sociale indsatser derfor også justeres løbende. Intentionen er, at hvert menneske med deres individuelle karakteristika er et subjekt og må behandles således. Men de enkelte forståelser kommer til at støde sammen – vilde problemers blik på det enkelte menneske og den standardiserede handling, hvor der sker en kategorisering af forældrene. En af Järvinen og Mik-Meyers (2009) pointer er netop, at der må ske en kategorisering af problematikker, for at systemet kan finde svar. Systemet kan ikke rumme det hele menneske, og netop manualen bliver et udtryk for denne standardisering af menneskelige problemer. Og i standardiseringen kommer de professionelle også til at enacte mistillid til forældrene, netop fordi forældrene ikke inviteres ind i meningsskabelsesprocessen (Weick).

“De kommende forældre er tydelige i deres forsøg på at indgå i forhandling med de professionelle omkring, hvordan bekymringer og hjælpebehov kan forstås”

Standardiseringen og de monologiske samtaler skaber utilisitet et pres hos forældrene. Et pres som øges ved beslutningernes ”for nu” karakter. I en undersøgelse af gravide stofmisbrugerers oplevelse af systemets tilbud både før, under og efter graviditeten (Dahl og Hecksher 2007) er en af konklusionerne, at en trussel om at få sit barn anbragt kan være en barriere i forhold til at tage imod hjælp. Undersøgelsen viser, at truslen om anbringelsen og en manglende inddragelse af kvinderne gør, at de har vanskeligt ved at profitere af de iværksatte indsatser. Når forældrene i denne undersøgelse oplever en midlertidighed i de professionelle beslutninger, er truslen om anbringelse aktuel og nærværende. Eller som en af forældrene udtrykker på et møde ”Hvad skal der til, for at I kan tage mit barn”. Og når kravene er usagte eller utydelige, og mening skabes i de professionelle monologiske samtaler, kan det for forældrene blive en barriere for, at de profiterer af de sociale indsatser, der er sat i værk for netop at hjælpe dem i at blive bedre forældre.

NÅR BEKYMRINGEN ER LAV

”Jeg har også været rigtigt positivt overraskede over jer – I er meget venlige og imødekommende og motiverede for at skabe forandring i jeres familie, og det er rart, og det er rart at være rådgiver for en familie så” (myndighedssagsbehandler til kommende forældre på et møde)

Anderledes bliver deltagelsesmulighederne, når bekymringen for barnets trivsel er lav, og anbringelse ikke er på tale. I en sådan situation øges de kommende forældres deltagelsesmuligheder, og de inddrages oftere i dialoger, hvor nuancering af problemer og hjælpeindsatser og deres perspektiver i høj grad tillægges vægt. Med Weick kan det forstås, at de kommende forældrene inviteres ind i forhandlinger om meningsskabelse, deltager i kollektive meningsforståelser og ”plejer” er mindre dominerende. I en af casene indgår en meget tydelig professionel, som de kommende forældre har en høj grad af tillid til og oplever sig hjulpet, mødt og forstået af. Den professionelle tager sin autoritet på sig og er med til – gennem sine faglige vurderinger – at reducere usikkerhed i rummet og skabe fælles mening i møderne med udgangspunkt i den fælles problemdefinition. Denne tydelighed i de faglige vurderinger gør, at hun bliver dagsordensættende i forhold til den fælles meningsskabelsesproces (Weick). De øvrige professionelle lytter og accepterer den professionelle udlægning af problematikker og indsatser. Man kan sige,

at hun indgår i monologiske samtaler med de øvrige professionelle og med Bakhtin også som en professionel med autoritet, og de øvrige professionelle bakker op. Eftersom de kommende forældre har tillid til hende og føler sig trygge, har de inden mødets afholdelse været i dialog med hende. På mødet referer den professionelle til de dialoger, hun har været i med de kommende forældre, og tillægger dem gyldighed i sin fremlægning. Det kan forstås som Bakhtin definerer dialog, altså samtaler, hvor alle er ligeværdige, og alle bidrag er lige gyldige.

Det er også et eksempel på, at når tilliden er etableret mellem de kommende forældre og den professionelle, så gør de monologiske samtaler en forskel, hvis den professionelle efterfølgende er i stand til at advokere for de kommende forældrenes status, oplevelser og behov. Det, som måske kan være vanskeligt for de kommende forældre at komme igennem med på møderne, tager den professionelle på sig, og taler her for de kommende forældre med deres accept. Derved understøtter den professionelle samtaler, som umiddelbart kan fremstå som monologiske blandt de professionelle, men som bygger på dialoger med de kommende forældre, og dermed understøtter – om end indirekte – de kommende forældres deltagelsesmuligheder på mødet. En fælles forståelse mellem professionel og kommende forældre om deres situation og behov er forudsætningen for, at de kommende forældre oplever monologen en hjælp.

I meningsskabelsesprocessen organiserer de professionelle sig, som de plejer. Med Weicks perspektiv trækker de på kendte organiseringer, handletypologier og regler og rutiner. Når de professionelle indgår i monologiske samtaler med hinanden omkring de kommende forældre, og de kommende forældre ikke som sådan indgår som ligeværdige deltagere i mødet, så afholdes møderne, som de plejer. Den nye konstellation af møder har som et af de primære formål at sikre forældrenes inddragelse og perspektiv. Paradoksalt nok så sikres forældrene faktisk en stemme på mødet gennem den professionelle, men det tager ikke udgangspunkt i forældrenes egen deltagelse. Bakhtins pointe vil være, at forældrene ikke anses for at være ligeværdige deltagere i mødet, idet de professionelle har monologiske samtaler med hinanden. Samtaler som altså understøtter den kollektive meningsskabelsesproces, som Weick peger på netop sker i handlingen, når de professionelle udveksler og kommunikerer med hinanden. Weick hjælper os her til at få øje på, at de profesio-

nelle udtrykker tillid til de kommende forældrene, men gennem deres monologiske samtaler med hinanden, kommer de til utilsigtet at enacte mistillid til forældrene, fordi de skal repræsenteres af en professionel for at blive hørt. Denne dobbelthed både understøtter de kommende forældres deltagelsesmuligheder indirekte og reducerer de kommende forældres deltagelsesmuligheder.

JO HØJERE BEKYMNING, DES MINDRE DELTAGELSE

Som der er redegjort for, har de professionelles bekymring indflydelse på de kommende forældres muligheder for at være deltagende i møderne. Jo højere bekymring, des mere lukker det for deltagelsesmulighederne. Weicks perspektiver på forhandlinger og meningsskabelsesprocesser har hjulpet med at tydeliggøre, at de kollektive meningsskabelser ofte foregår blandt de professionelle, når bekymringen er høj. Samtidigt sker det, gennem det Bakhtin kalder monologiske samtaler, at de professionelle har svært ved at lukke andre stemmer ind. Undersøgelsen giver også eksempler på, at uanset at de kommende forældre blandt andet gennem spørgsmål forsøger at forhandle sig til en dialog med de professionelle, fastholdes de monologiske samtaler ofte. Ved at inddrage Järvinen og Mik-Meyers teoretiske overvejelser om objekt og subjekt træder det frem, at når de professionelle tyer til standardiseringer og kategoriseringer af de kommen-

de forældre, så oplever forældrene sig underkendt og betragtet som et objekt i stedet for et subjekt. Her træder det også frem, at de kommende forældre i højere grad bliver genstanden for mødet end egentlige deltagere. Dette på trods af intentionerne om at styrke de kommende forældres perspektiver i den nye konstellation i møderne.

Men er det overhovedet muligt at gøre de kommende forældre til deltagere, når ansvaret for barnets trivsel primært hviler på de professionelle og særligt myndighedssagsbehandlerne, som har den formelle beslutningskompetence i spørgsmålet om anbringelse? Når bekymringen er høj, er det på baggrund af faglige risikovurderinger, som begrundet den alvorlige bekymring for barnets trivsel. De kommende forældre ønsker jo, såvel som de professionelle gør, at forældre bliver i stand til at varetage forældrerollen på forsvarlig vis – dette er dog ikke altid muligt. Netop derfor er de professionelle opgave i høj grad at kontrollere de kommende forældres udvikling i forældrerollen.

Omvendt set er forældrene med på, at de har brug for hjælp. Og de vil gerne. De forsøger at få konkretiseret krav, så det i højere grad er muligt at honorere dem og blive bedre forældre. Hvis de kommende forældre i højere grad blev tillagt gyldighed og lyttet til af de professionelle, ville det sandsynligvis understøtte en oplevelse af at være deltagende og derigennem føle sig set på som værdige deltagere.

LITTERATUR

- Bakhtin, M.M.** (1984): *Problems of Dostoevsky's poetics*. University of Minnesota. Minneapolis.
- Bakhtin, M.M.** (1986): *Speech genres and other late essays*. University of Texas press. Austin.
- Dahl, H.V. & Hecksher, D.** (2007): *Graviditet og misbrug – belyst ud fra kvindernes perspektiv*. Analyse af 26 livs- og behandlingshistorier-interview. Center for Rusmiddelforskning, Aarhus Universitet
- Hammer, S. & Høpner, J.** 2015: *Meningsskabelse, organisering og ledelse. En introduktion til Weicks univers*. Frederiksberg: Samfunds-litteratur.
- Jacobsen, M.H. & Kristiansen, S.** (2001): *Farligt feltarbejde – etik og etnografi i sociologien*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag
- Järvinen, M. & Mik-Meyer, N.** (2004): *At skabe en klient. Institutionel-le problemidentiteter*. København: Hans Reitzels Forlag

- Larsen, A.K.** (2020): *Samskabelse i daginstitutioner*. Ph.d.-afhandling. Roskilde Universitet 2020
- Ludvigsen, A.K. & Heick, M** (2012): *Vejen til barnet går gennem mor – og det gode tværfaglige samarbejde*. STOF 20
- Løvstad, C.** (2018): *Mennesker, inddragelse og problemer*. Tidsskrift for Socialpædagogik, 2018 nr. 1.
- Murphy, T.** 2015: *Sensemaking. En introduktion til Karl Weick*. København: Hans Reitzels Forlag
- Rittel, Horst W.J. & Webber, Melvin M.** (1973): *Dilemmas in General Theory of Planning*. Policy Sciences vol 4, p.155-169
- Svendsen, C.B, Løvstad, C.V. & Ramsbøl, H.** (2018): *På sporet af ud-satte stemmer*. Tidsskrift for Socialpædagogik, 2018 nr. 1
- Turnell, A., Vesterhauge-Petersen, M. og Vesterhauge-Petersen, H.** (2013): *SIGNS OF SAFETY*. Hans Reitzels Forlag

PEER REVIEWED

Supported Employment – en ny beskæftigelses- indsats i en dansk kontekst

AF INGE STORGAARD BONFILS, DOCENT,
STELLA MIA SIELING-MONAS, ADJUNKT, HAMIYET KAYA, LEKTOR
OG ANNE JØRGENSEN, ADJUNKT



Supported Employment (SE) er en internationalt anerkendt beskæftigelsesindsats udviklet med henblik på at støtte mennesker med en funktionsnedsættelse i at komme i ordinær beskæftigelse. Til trods for flere overbevisende studier af indsatsernes virkninger har SE ikke hidtil været særlig udbredt i en dansk beskæftigelsesammenhæng. Artiklen beskriver, hvad SE indebærer - og analyserer og diskuterer SE i lyset af den danske beskæftigelsesindsats.



upported Employment (SE) blev udviklet i

USA tilbage i 1970'erne som led i afinstitutionaliseringen af forholdene for mennesker med udviklingshæmning og er i international sammenhæng udbredt som tilgang og metode til at støtte mennesker med en funktionsnedsættelse i at komme i ordinært arbejde. SE har vundet international udbredelse til flere forskellige målgrupper, herunder borgere med psykiske lidelser, autisme, hjerneskade, fysisk handicap og i de senere år også i forhold til unge med psykisk sårbarhed og flygtninge med støttebehov (Frøyland, 2016, 2019; Frøyland & Spjelkavik, 2014; Wehman, 2012). De borgere, som SE retter sig mod, kan befinde sig i meget forskellige ledighedssituationer, ligesom de kan have forskellige uddannelsesbaggrund, kompetencer og arbejdsevne. Det er således en stærkt heterogen gruppe, som dog har det til fælles, at de har brug for støtte til at komme i job og fastholde det, og at støttebehovet udspringer af deres funktionsnedsættelse eller sygdom.

SE kan anses som en samlebetegnelse, som både refererer til særlige beskæftigelsesindsatser og til bestemte SE-programmer. SE har hidtil, til trods for ellers overbevisende resultater, ikke været videre udbredt eller kendt i en dansk sammenhæng. Det kan muligvis forklares med, at vi i Danmark har haft fleksjobordningen, der er anvendt som indsats for mennesker med reduceret arbejdsevne (Spjelkavik, 2012). Men det kan også hænge sammen med, at den generelle danske beskæftigelsesindsats er organiseret ud fra tilgange og metoder, som retter sig bredt mod alle grupper af ledige, både med og uden problemer ud over ledighed. Dette kan have bidraget til en blind vinkel i forhold til de borgere, som har behov for en støtte, der tager afsæt i og er tilpasset lige netop deres funktionsnedsættelse (Amby, 2015). Det prøver vi at råde lidt bod på i nærværende artikel ved at præsentere centrale indsigter om SE baseret på udvalgte kilder og

sammenligne disse med den danske beskæftigelsesindsats. Sidstnævnte er selvsagt ikke nogen let opgave, da den danske beskæftigelsesindsats for det første er underlagt hyppige reformer og for det andet udøves i 94 kommunale jobcentre, hvorfor der kan være store variationer. Det er således de store linjer og generelle tendenser, som præsenteres i denne sammenligning. Afslutningsvis drøftes muligheder og udfordringer for implementering af SE i en dansk beskæftigelses-sammenhæng.

Baggrunden for artiklen er to forskningsprojekter om SE i en dansk kontekst; hhv. et studie af implementeringen af SE-programmet 'Individuelt planlagt job med støtte - (IPS)', gennemført som led i det første forsøg med IPS i Danmark (Bonfils 2019, Bonfils 2020), samt et igangværende forsknings- og udviklingsprojekt; 'Reconnect', som afprøver en integreret beskæftigelses-, uddannelses- og psykosocial indsats målrettet unge med tegn på angst eller depression. I Reconnect tilpasses IPS til denne målgruppe og til de kommunale ungeindsatser i regi af jobcentrene.

BAGGRUND OG VÆRDIERNE BAG SUPPORTED EMPLOYMENT

Betegnelsen Supported Employment (SE) dækker over en arbejdsinkluderingsstilgang, som bygger på grundlæggende værdier om, at mennesker med funktionsnedsættelse kan deltage på almindelige arbejdspladser og bidrage, så længe de modtager den fornødne støtte til det. En af pionererne inden for SE, Paul Wehman, formulerer det således:

"... a true way to help those with disabilities who are unable to successfully gain or retain employment on their own to enter the labor force with dignity and inclusion with others in society." (Wehman, 2012:139).

SE handler altså grundlæggende om, at personer med en funktionsnedsættelse via arbejde kan opnå værdighed og inklusion i samfundet. SE blev udviklet i lyset af handicappolitiske værdier om normalisering og afinstitutionalisering, som blev formuleret tilbage i 1950-70'erne i Danmark, Sverige og USA (Frøyland, 2019; Maribo, 2006). I dag kan vi sige, at SE understøtter grundlæggende principper i FN's handicapkonvention, herunder artikel 27 om personer med handicaps ret til arbejde og dermed også staternes forpligtelser til at 'fremme beskæftigelsesmuligheder og karrieremuligheder for personer med handicap på arbejdsmarkedet samt bistand til at finde, få, fastholde og vende tilbage til beskæftigelse (Det Centrale Handicapråd, 2008. Artikel 27, e).

Sammenholdes SE med den danske beskæftigelsespolitik, tegner der sig således et billede af forskellige historiske spor og forskellige grundlæggende værdier, som vi uddyber i det følgende. Udviklingen i den danske arbejdsmarkedspolitik op gennem 1990'erne og frem er ofte beskrevet som en bevægelse fra "welfare to workfare," og en bevægelse fra den såkaldte human-capital-tilgang med fokus på social integration mod en mere work-first-orienteret og socialt disciplinerende tilgang med et øget fokus på arbejdsmarkedets behov for og efterspørgsmål på kvalificeret arbejdskraft (Bøggild Christensen, 2019). Den aktive beskæftigelsespolitik er en udbredt og anerkendt beskæftigelsespolitisk linje på tværs af EU-lande, omend den kommer i en række forskellige former (Anderesen & Larsen, 2018). I Danmark ses en kombination af aktiv beskæftigelsespolitik og flexicurity, som kombinerer incitamentsfremmende tiltag (fx begrænsede ydelsesperioder) med aktiverende og opkvalificerende tiltag (indsatser) samt assistance til at fjerne eventuelle barrierer for beskæftigelse (behandling, støtte) (ibid). Hvor dansk beskæftigelsespolitik i nyere tid således har sit grundlag i en neoliberal work-first tænkning, udspringer SE grundlæggende af handicap- og rehabiliteringspolitiske værdier om menneskers med funktionsnedsættelses inklusion og lige muligheder for deltagelse i samfundet.

INDSATSER OG PROGRAMMER

SE bygger på en hurtig jobsøgningsstrategi samt støtte, der er individuelt tilpasset den enkelte person, og gives i alle dele af arbejdsinkluderingsprocessen; fra jobsøgning til udvikling og tilpasning af jobbet så det matcher personens arbejdsevne og -muligheder samt til jobfastholdelse. Støtte kan også ydes til arbejdspladsen, så opgaver og sociale forhold tilpasses personen. Denne tilgang benævnes ofte 'place-then-train' som et alternativ til en tilgang, hvor personer bliver oplært i et beskyttet miljø forud for, at de inkluderes på normale arbejdspladser, kaldet 'train-then-place' (Corrigan & McCracken, 2005).

SE bygger endvidere på et såkaldt 'zero rejection/exclusion' princip, hvilket betyder, at alle, der ønsker det, kan deltage i SE, og at deltagelse sker på baggrund af borgerens eget ønske. Det vil sige, at der ikke er nogen krav til borgeren om at leve op til bestemte kriterier om 'jobparathed' for at kunne få støtte efter SE. Ligesom der heller ikke må ekskluderes på baggrund af fx komplekse og multiple behov. Endelig kan det fremhæves, at SE har som mål, at borgeren ansættes på ordinære vilkår og til ordinær løn, så borgeren opnår en ligeværdig arbejdsmæssige position.



INGE STORGAARD BONFILS

Docent ved Institut for Socialrådgiveruddannelse, Københavns Professionshøjskole. Inge forsker i socialt arbejde, handicap, psykosociale indsatser, rehabilitering og borgerinddragelse. I de senere år har hun stået i spidsen for en række undersøgelser af Supported Employment i Danmark. inbo@kp.dk



STELLA MIA SIELING-MONAS,

Adjunkt, ph.d. ved Institut for Socialrådgiveruddannelse, Københavns Professionshøjskole. Stella forsker indenfor arbejdsmarkeds- og beskæftigelsesområdet og er aktuelt en del af forskningsgruppen på Projekt Reconnect for unge med psykisk sårbarhed. stmo@kp.dk



HAMIYET KAYA

Lektor i socialt arbejde ved Institut for Socialrådgiveruddannelse, Københavns Professionshøjskole. Hamiyet underviser inden for beskæftigelse og socialt arbejde med udsatte voksne på grund-, efter- og videreuddannelsen. Aktuelt er Hamiyet tilknyttet Projekt Reconnect for unge med psykisk sårbarhed. haka@kp.dk



ANNE JØRGENSEN

Adjunkt i socialt arbejde ved Institut for Socialrådgiveruddannelse, Københavns Professionshøjskole. Anne underviser inden for socialt arbejde med udsatte voksne på grund-, efter- og videreuddannelsen. Aktuelt er Anne tilknyttet Projekt Reconnect for unge med psykisk sårbarhed. ajor@kp.dk

Der er inden for SE udviklet forskellige modeller, hvoraf vi kort vil omtale to: nemlig 'Individuelt planlagt job med støtte (IPS)' og EUSE's fem-trins-model. De to modeller har deres udspring i forskelligt vidensgrundlag. Hvor IPS er et evidensbaseret program, som retter sig specifikt mod mennesker med svære psykiske lidelser, er EUSE's fem-trins-model udviklet af praktikere på baggrund af deres erfaringer med SE til forskellige målgrupper og på tværs af 12 europæiske lande. De to modeller repræsenterer på sin vis mere generelle udviklingsspor i SE-feltet internationalt (Weber, 2020).

IPS er udviklet i USA i regi af behandlingspsykiatrien og bygger på en personcentret, recovery-og rehabiliteringsorienteret tilgang udtrykt i en grundlæggende værdi om, at mennesker, der lever med svære psykiske lidelser, ønsker og kan arbejde. IPS understøttes af otte principper, en IPS-manual samt en fidelitetskala (Drake et al., 2012).

De otte principper er:

1. Alle, der ønsker at deltage i programmet, kan gøre det. Ingen bliver ekskluderet.
2. IPS er en integreret del af den psykiatriske behandling.
3. Målet er beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked.
4. Vejledning om sociale ydelser og arbejde er vigtigt.
5. Jobsøgning starter hurtigt efter inkludering i programmet.
6. Systematisk jobsøgning og -udvikling.
7. Støtten under beskæftigelse varer så længe, der er behov for det.
8. Indsatsen er baseret på deltagerens egne præferencer og valg.

I IPS-manualen beskrives principperne for IPS og de færdigheder, IPS-konsulenterne forventes at besidde, og det arbejde, de udfører (Swanson et al., 2019). Som eksempler stilles der krav til, at IPS-konsulenterne er organiseret i et team med en IPS-teamleder og fungerer som en integreret del af den behandlingspsykiatriske indsats. Dertil har hver IPS-konsulent maksimalt 20 personer i sit case-load. Fidelitetskalaen opstiller samlet 25 kvalitetskrav og fungerer som en kvalitetsindikator for, hvor effektiv et IPS-team er i forhold til at få IPS-kandidaterne i job eller uddannelse. Jo højere der scores på skalaen, jo bedre effekt (Becker et al., 2015). IPS er internationalt blevet genstand for en stigende interesse, hvilket kan ses i lyset af, at en række RCT-studier har vist gode effekter sammenlignet med standardsindsat-

ser (Kinoshita et al., 2013; Modini et al., 2016). I Danmark er IPS afprøvet i et RCT studie fra 2018, som viste, at IPS også i Danmark gav signifikant bedre effekter end standardindsatser (Christensen et al., 2019). Deltagerne i dette studie var borgere med diagnoser inden for skizofreni, bipolar og svær depression samt inden for ydelseskategorierne sygedagpengemodtagere, kontanthjælp, ressourceforløb, fleksjobberettede, revalidender, førtidspension og selvforsørgende. Disse effektstudier bidrager til legitimitet og dokumentation af denne arbejdsforms relevans og en optimisme i forhold til at kunne overføre arbejdsformen til andre målgrupper. Vidensgrundlaget for IPS er forankret i en evidensforståelse, som bygger på den medicinske forsknings evidenshierarki, som prioriterer viden produceret via kontrollerede forsøg. I en dansk sammenhæng findes der dog også kvalitative studier, som belyser ledernes, medarbejdernes og deltageres praksiserfaringer (Bonfils, 2019; Møller et al., 2020, Weber 2020).

Den anden model, vi vil fremhæve, er EUSE's fem-trins-model. EUSE står for 'European Union of Supported Employment' og er en forening dannet i 1993. Foreningen samler offentlige og private udbydere af SE på tværs af lande og målgrupper. I flere lande er disse forankret i nationale SE-foreninger. EUSE har som sit formål at facilitere udbredelsen af SE i en europæisk sammenhæng¹. EUSE har beskrevet en model for god praksis og rammesætning af SE i en fem-trins-model, hvor igennem arbejdsinkluderingen forløber (EUSE, 2010):

- Den første fase handler om, at arbejdssøgeren får og forstår de nødvendige informationer til at kunne træffe et informeret valg om at indgå i en SE-proces.
- Den anden fase handler om at opnå indsigt i borgerens interesser, kompetencer og støttebehov og udvikle en plan for jobsøgning og karrierevalg med afsæt i borgerens præferencer og valg.
- Den tredje fase er selve jobsøgningsfasen, hvor en variation af metoder tages i brug tilpasset den enkelte borgerens behov for støtte. Det kan være lige fra at støtte borgeren til på egen hånd at søge ordinære job via traditionelle stillingsopslag, og til at SE-konsulentens samarbejder med en arbejdsgiver om at specialdesigne et job tilpasset den enkelte person, også kaldet 'job-carving/job-creation' (Frøyland, 2019).
- Den fjerde fase handler om samarbejde med arbejdsgiveren om fx arbejdstid og opgaver, arbejdspladskultur, information og åbenhed om støtte- og kompensationsbehov.

“SE handler altså grundlæggende om, at personer med en funktionsnedsættelse via arbejde kan opnå værdighed og inklusion i samfundet”

- Den femte fase vedrører konkret oplæring og træning på arbejdspladsen og at facilitere den bistand, der kan være behov for, for at personen fastholdes i jobbet. Dette kan også bestå i bistand til transport og til kontakt med andre velfærdstjenester.

Der er til EUSE's fem-trins-model udviklet en 'How to Guide' til brug for SE-konsulenterne samt en 'Supported Employment Quality Framework' med henblik på at understøtte kvaliteten af SE blandt udbydere. EUSE's fem-trin-model bygger således på et vidensgrundlag, som sætter de professionelle praktikers erfaringer i centrum for udvikling af faglige standarder for SE på tværs af lande og målgrupper.

TILBUD OG INDSATSER I DE DANSKE JOBCENTRE
Skal vi sammenholde SE med de tilbud og indsats, som leveres af de danske jobcentre som del af den aktive beskæftigelsespolitik, er det for det første relevant at se lidt på organiseringen heraf, og hvordan man i den danske beskæftigelsesindsats kategoriserer ledige. Den danske beskæftigelsesindsats har siden strukturreformen i 2007 været sammenlagt i en enhedsforvaltning, hvor den kommunale beskæftigelsesindsats for de ikke-forsikrede ledige blev sammenlagt med den statslige AF-indsats for de forsikrede ledige. Resultatet blev de nuværende i alt 94 kommunale jobcentre, hvis overordnede formål er at skabe en ensartet og koordineret indsats for samtlige ledige (Bøggild Christensen, 2019). Den danske beskæftigelsesindsats er således fysisk organiseret omkring en lokalisering i kommunale jobcentre. Inden for SE er der i IPS et specifikt krav til, at IPS er en integreret del af den psykiatriske behandling, og at IPS-kon-

sulenterne samarbejder med og har kontor i behandlingspsykiatrien. EUSE's fem-trins-model stiller ikke krav om bestemte fysiske lokationer eller organiseringsformer.

Ser vi på, hvordan jobcentres arbejde er organiseret, er der forskel på de grundlæggende principper for organisering af indsatsen. Hvor SE tager afsæt i borgerens funktionsnedsættelse, sygdom eller diagnose (som det særligt ses i IPS), og dermed har et helbredsmæssigt afsæt for organisering af indsatsen, er den danske beskæftigelsesindsats organiseret ud fra mere bureaukratiske principper, hvor organiseringen typisk følger de administrative ydelseskategorier i lovgivningen. Den konkrete organisering af arbejdet i danske jobcentre er kendetegnet ved forskelligartethed og tilpasning til de kommunale kontekster, men der kan peges på en række typiske forhold, nemlig at man ofte opdeler jobcentre og ydelsescenter adskilt fra hinanden, ligesom man gerne inddeler jobcenteret i mindre enheder, som følger de respektive ydelsesgrupper. Jobcentrenes organisering af arbejdet modsvarer typisk det lovgivningskompleks, som de forskellige målgrupper omfattes af (Bøggild Christensen, 2019).

SE følger som nævnt et 'zero rejection/ exclusion' princip. Sammenholdes dette med det danske beskæftigelsessystem, er de ydelser og tilbud, jobcentrene leverer, indrettet efter de lediges tilknytning til arbejdsmarkedet og overordnet opdelt i gruppen af ydelser til forsikrede ledige (herunder A-dagpenge, sygedagpenge og efterløn), ledige uden sikringsordninger (kontanthjælp, uddannelseshjælp og integrationsydelse), samt ordninger til ledige med midlertidige eller varige begrænsninger af arbejdsevnen (revalidering, ressourceforløbsydelse, fleksjob og førtidspension). Ydelserne er knyttet til forskellige lovgivninger og forsørgelsesord-



ninger og medfører forskellige rettigheder og pligter for den enkelte. I tilknytning til ydelserne kan - og i visse sammenhænge skal - de ledige indgå i forskellige aktive tilbud. Tilbuddene til de ledige gives især med udgangspunkt i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats (LAB). Disse tilbud har siden reformen "Flere i arbejde" (2013) været defineret i fire overordnede indsatskategorier; "opkvalificering og vejledning", "virksomhedspraktik", "løntilskud" og "nytteindsats". Det er disse tilbudskategorier, der tages udgangspunkt i, når man fra jobcentrenes side tilrettelægger aktivering i henhold til borgerens plan. Vejledning og opkvalificering dækker over uddannelse, kurser og forløb, som den ledige deltager i, mens man modtager den ydelse, man er berettiget til. I tilrettelæggelsen af de enkelte forløb har jobcentrene en stor rolle i at definere indholdet og dermed den tilbudsvifte, de stiller til rådighed for borgerne. Hvor der tidligere har været tradition for fokusering på jobsøgningskurser, CV-skrivning og anvendelse af aktivering, hvor borgeren først skal uddannes og trænes, forud for at en ordinær ansættelse kan finde sted, altså en 'train-then-place' tilgang, så ses der en bevægelse mod at anvende indsats, som har mere karakter af 'place-then-train', særlig med brug af virksomhedspraktik og løntilskud (Bøggild Christensen, 2019). Tilbud om virksomhedspraktik gives med det sigte at øge eller afklare en borgers kompetencer og kan foretages hos såvel en privat som en offentlig arbejdsgiver i perioder mellem 4-13 uger afhængig af ydelsesgruppe. Praktikken kan forlænges i op til 26 uger. Den ledig modtager sædvanlig ydelse under virksomhedspraktik. Tilbud om løntilskud gives til flere målgrupper af en typisk varighed på op til 6 måneder hos private arbejdsgivere (for jobparate) og op til 12 måneder for aktivitetsparate. Løntilskud har til formål at oplære eller genoptræne kompetencer. Set ift. SE baserer indsatsen sig på en 'place-then-train' tilgang, hvor oplæring og træning sker individuelt og i samarbejde med borgeren og en konkret virksomhed. Og dertil det centrale princip om at en ansættelse skal være på ordinære vilkår til ordinær løn. Brugen af indsats som virksomhedspraktik kan altså ikke anses som i overensstemmelse med en SE-tilgang.

Den danske beskæftigelsesindsats har en bred tilbudsvifte, hvor der er indsats, som kan minde om dele af SE såsom mentorstøtte og den virksomhedsrettede indsats. Men disse er ikke samlet i én og samme indsats, og de er ej heller baseret på et frivillighedsprincip. Dertil er de typisk tidsafgrænsede og ophører, når borgere ikke længere er berettiget til en ydelse fx ved overgang til selvforsørgelse. Det er dog i den ordinære beskæftigelsesindsats i visse sammenhæn-

ge muligt at yde en form for fastholdelsesindsats bl.a. som led i en tilbagevenden fra sygefravær, ligesom mentorstøtte og personlig assistance til borgere med handicap kan fungere som en støtte i jobbet. Sammenholdt hermed er SE tidsubegrænset, hvor støtten varer så længe, borgeren har behov. Det betyder ikke, at støtten er en 'evighedsstøtte', men at der arbejdes hen imod, at borgeren kan klare sig selv, og at støtten overgår til såkaldt 'naturlig støtte' fra fx arbejdskolleger og -ledere, eget netværk og familie eller andre professionelle støttepersoner.

SE-KONSULENTEN ER ET OMDREJNINGSPUNKT

SE-konsulenten er kernen i den indsats, der ydes i et SE-forløb. SE lægger afgørende vægt på konsulentens faglighed, og på at konsulenten arbejder ud fra de rette værdier, principper og metoder. SE-konsulenten støtter borgeren i alle faser af processen og i alle de opgaver, der kan følge heraf. SE-konsulentens faglige kompetencer og kvalifikationer er således helt afgørende for at udøve SE. I en norsk sammenhæng anvendes betegnelsen 'arbejdsinkluderingskompetence' som en samlebetegnelse for de kompetencer, konsulenten bør besidde. Disse omfatter bl.a. social-, sundheds- og/eller pædagogfaglige kompetence og viden om borgernes funktionsnedsættelse, støttebehov, relevant vejledningsmetodik og evne til relationsdannelse til borgerne. Samt kundskab og kompetencer i at skabe kontakt til ordinære arbejdspladser og i at samarbejde med arbejdsgivere og mulige kollegaer i den konkrete arbejdsinkluderingsproces for en given person (Frøyland & Spjelkavik, 2014). I en ordinær dansk beskæftigelsesindsats er disse kompetencer typisk spredt over flere medarbejdere såsom virksomhedskonsulent og mentor, hvilket giver borgeren flere professionelle at forholde sig til.

Ser vi på SE-konsulentens jobfunktion i lyset af de funktioner og roller, som frontmedarbejderne varetager i de danske jobcentre, er det ikke muligt at finde en funktion, der svarer hertil. I de danske jobcentre er frontmedarbejdernes jobfunktioner typisk organiseret ud fra en BUM-model, hvor der er en adskillelse af myndighedssagsbehandling fra udfører (Bundesen & Hansen, 2016). Myndighedssagsbehandlere udfører sagsarbejde og vurdering ud fra standardiserede redskaber udviklet af STAR og finder på denne baggrund og i samarbejde med borgere frem til tilbud, som vurderes at kunne bringe borgeren i job eller uddannelse eller tættere på arbejdsmarkedet. Udføreropgaverne er de borgerrettede aktiviteter, som ligger ud over myndighedsopgaven. Udfører kan både være interne og såkaldte 'andre aktører' (Bøggild Christensen, 2019). Opgaverne er forskelligartede, men kan

for de mest udsatte borgere bestå i mentorstøtte, coachende samtaler, værkstedstilbud, kurser i CV og jobsøgning. Udførelsen og 'anden aktører' har i høj grad været anvendt til at aktivere ledige i mere eller mindre lukkede træningsmiljøer, som ikke har vist sig særligt effektive til at få de mest udsatte borgere i job. I de senere år er de virksomhedsrettede aktiviteter trådt i stedet, og virksomhedsrettede aktiviteter er blevet en central del af jobcentrenes aktiviteter. Denne opgave handler om at matche virksomheder, der mangler arbejdskraft, med de ledige borgere. Dette arbejde kan udføres af virksomhedskonsulenter, hvor der også ses en stigende opmærksomhed mod udvikling af kompetencer i den virksomhedsrettede indsats. Denne består bl.a. i kendskab til det lokale arbejdsmarked og brancher, forretningsforståelse, salgsmetoder, forhandlingskompetencer og -teknikker (Glasow & Friis Larsen, 2019).

Set i forhold til SE så indeholder SE som sådan ikke opgaver, der har karakter af myndighedssagsbehandling. SE kan, når det oversættes til danske jobcenter-termer, nok bedst beskrives som en jobfunktion, der indeholder en kombination af en mentor- og virksomhedskonsulentfunktion. Det grundlæggende princip i SE er, at konsulenten arbejder ud fra borgerens præferencer og valg med henblik på matchning. I en dansk beskæftigelsesammenhæng ses en mere kombineret tilgang. Hvor det på den ene side er virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft, som er styrende for indsatsen, så kan der også med tilgange som 'omvendt jobformidling' ses

en borgercentret tilgang til matchning (Bøggild Christensen, 2019).

Opsummerende har vi søgt at sammenfatte ovenstående sammenligning i Tabel 1 (se nedenfor).

SE - FUNGERER DET I EN DANSK SAMMENHÆNG?

Afslutningsvis vil vi diskutere muligheder og udfordringer i at arbejde ud fra en SE-tilgang i regi af den danske beskæftigelsesindsats. Dette gør vi på baggrund af indsigter fra forskning i implementering af IPS i Danmark (Bonfils 2019) samt foreløbige indsigter fra projekt Reconnect. Sidstnævnte bygger på interview med fire ledere fra de ungecentre, som huser Reconnect, samt med 11 Reconnect-konsulenter. Interview er gennemført i 2020.

IPS er i Danmark implementeret i en model, hvor IPS-konsulenterne er forankret i de kommunale jobcentre og samarbejder med behandlingspsykiatrien. Det fordrer et tværsektorielt samarbejde, som ikke har været uden problemer, og hvor der er lavet lokale tilpasninger for at få samarbejdet til at fungere. Forskningen viser dog, at der er tilfredshed med samarbejdet set fra behandlingspsykiatriens side (Bonfils 2020). Modellen vidner om, at en implementering af IPS og SE i Danmark må tilpasses de kontekstuelle forhold i det danske velfærdssystem, hvor beskæftigelsesindsatser stilles til rådighed og finansieres via kommunale jobcentre. Projekt Reconnect er et kombineret udviklings- og forskningsprojekt, hvor der udvikles en model for SE til

TABEL 1: Forskelle og ligheder mellem Supported Employment og dansk beskæftigelsesindsats

Tema	Supported Employment	Dansk beskæftigelsesindsats
Policy afsæt	Handicap- og rehabiliteringspolitik	Aktiv arbejdsmarkedspolitik
Organisering af ydelser/indsats	Afsæt i funktionsnedsættelse /sygdom (diagnose)	Afsæt i lovgivning og administrative kategorier
Jobfunktioner	SE-konsulent	Skelner ml. myndighedssagsbehandling, virksomhedskonsulent, mentor m.v.
Indsatsens indhold	Samtaler, støtte til CV, karriereprofil, jobsøgning/kontakt til arbejdsgivere, støtte i jobbet	Samtaler, vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik, løntilskud, nytteindsats
Indsatsens form	Fleksibelt og individuelt tilrettelagt, tidsbegrænset	Kombination af standardiseret og individuelt tilpasset, tidsafgrænset
Logik for udvikling af arbejdsevne	Place-then-train	Train-then-place / Place-then-train
Jobsøgningstilgang	Afsæt i borgerens præferencer og valg	Afsæt i både virksomhed og arbejdstagers behov

“For de frontmedarbejdere, som arbejder med IPS eller Reconnect, fordrer det en form for dobbelt faglighed”

unge med tegn på angst/depression og i regi af de kommunale ungeindsatser. Modellen tager afsæt i vidensgrundlaget bag IPS, og involverer et tæt samarbejde med såkaldte Reconnect-konsulenter i tre kommuner. I begge projekter ses, at implementeringen af en SE-tilgang i en dansk kontekst udfordres af den standardisering, der følger af beskæftigelseslovgivningen. Denne standardisering kommer bl.a. til udtryk i de tids- og proceskrav, som skal overholdes af retssikkerhedsmæssige grunde. Udfordringerne består i at forene disse proceskrav med den individuelle og fleksibelt tilrettelagte tilgang, som SE bygger på. Men IPS og også Reconnect indeholder i sig selv en vis standardisering, som følger af de proces- og performancekrav, der er formuleret i fidelitetsskalaen. Disse krav retter sig mod bl.a. case-load, organisering af teamet og måden, jobtilbuddet gives på, hvor konsulenterne arbejder ud fra princippet om at følge borgerens præferencer og valg. For de frontmedarbejdere, som arbejder med IPS eller Reconnect, fordrer det en form for dobbelt faglighed, der kræver indsigt i den danske beskæftigelseslovgivning, rammer og krav til forskellige ydelseskategorier og at kunne navigere i dette på tværs af ydelsesgrupper og med en faglighed forankret i IPS / Reconnect.

Et andet punkt vedrører graden af styring af medarbejdernes arbejdsdag i de enkelte jobcentre. Erfaringerne fra IPS-teamene er, at de fungerer som relativt autonome enheder, som ikke er underlagt samme styring af deres arbejdsdag, som andre frontmedarbejdere kan opleve i visse kommuner. I Reconnect er konsulenterne en del af de kommunale ungeenheder, og deres arbejdssituation påvirkes af, hvorvidt organisationen så at sige vil 'slippe dem', så de kan skabe et frirum til at fokusere på den nye måde at arbejde på. Det kan handle om ganske simple ting, som hvordan møder med de unge bookes i konsulenternes kalender. Reconnect bygger på, at konsulenterne selv styrer deres arbejdsdag og mødes med de unge, hvor de ønsker det, fx på en gåtur. Endelig kan det fremhæves, at der er diskrepans mellem den ret og pligttilgang, som ligger i den danske beskæftigelseslovgivning og SE/IPS tilgangens frivillighedsprincip og afsæt i, at borgeren er motiveret for at komme i uddannelse eller job. Både IPS og Reconnect fungerer som interne tilbud, og det er muligt at 'udskrive' en borger af tilbuddet, hvis det viser sig ikke at være det rette for borgeren. For IPS og Reconnect-konsulenterne er det en del af jobbet at arbejde med borgerens motivation og ambivalens over en længere periode. Som eksempel kan vejen til at blive motiveret for job eller uddannelse gå via andre drømme eller håb for et fremtidigt liv. For de medarbejdere, som arbejder med IPS og Reconnect, fordrer

det på mange måder udvikling af en ny rolle i regi af den danske beskæftigelsesindsats. Kendte kompetencer skal forenes på tværs af jobfunktion såsom mentor og virksomhedskonsulent, og nye tilgange som 'place-then-train' skal øves ikke mindst i lyset af den vægt, der er på at følge borgerens præferencer og valg - også når borgeren er ambivalent, mister motivationen, eller det kan være vanskeligt at finde arbejdspladser og jobs, der modsvarer borgerens arbejdsevne og ønsker. Denne jobfunktion involverer dermed også en række belastninger, og det er selvsagt ikke altid det lykkes for borgeren at finde et job eller komme ind på den uddannelse, de ønsker (Weber 2020). Det stiller store krav til konsulenterne om at kunne bevare håbet og tro på, at borgeren kan lykkes med sine job eller uddannelsesdrømme. Der er endnu sparsomme erfaringer med SE i en dansk sammenhæng, men vi anser SE som en vej, der potentielt kan bringe flere mennesker med en funktionsnedsættelse i beskæftigelse.

LITTERATUR

- Amby, F.** (2015). *Målgruppen der forsvandt - handicapområdets position i dansk beskæftigelsespolitik og hvordan ledige med handicap kan komme i ordinær beskæftigelse*. Frydenlund Academic.
- Andersen, N. A., & Larsen, F.** (2018). *Beskæftigelse for alle? : den kommunale beskæftigelsespolitik på kontanthjælpsområdet siden 2000*. Frydenlund Academic.
- Becker, D. R., Swanson, S. J., Reese, S. L., Bond, G. R., & Mcle-man, B. M.** (2015). *Supported Employment Fidelity Review Manual - A companion guide to the evidence-based IPS Supported Employment Fidelity Scale (3rd Editio)*. Dartmouth Supported Employment Center, Psychiatric Research Center.
- Bonfils, I. S.** (2019). *Implementering af IPS - Individuelt planlagt job med støtte*. Københavns Professionshøjskole.
- Bonfils, I. S.** (2020). Challenges of integrating employment services with mental health services as part of the ' Individual placement and support ' approach. *Nordic Social Work Research*, 00(00), 1-14. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2020.1758756>
- Bundensen, P. & Hansen, C-A.** (2019) *Kommunal Økonomisk Sty- ring*. 3. udgave Hans Reitzels Forlag.
- Christensen, A. Bøggild** (2019). *Beskæftigelsesindsatsen : en intro- duktion*. Hans Reitzels Forlag.
- Christensen, T. N., Wallstrøm, I. G., Stenager, E., Bojesen, A. B., Gluud, C., Nordentoft, M., & Eplov, L. F.** (2019). Effects of Individual Placement and Support Supplemented With Cognitive Remediation and Work-Focused Social Skills Training for People With Severe Mental Illness: A Randomized Clinical Trial. *JAMA Psychiatry*. <https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2019.2291>
- Corrigan, P. W., & McCracken, S. G.** (2005). Place first, then train: An alternative to the medical model of psychiatric rehabilitation. *Social Work*, 50(1), 31-39. <https://doi.org/10.1093/sw/50.1.31>
- Det Centrale Handicapråd** (2008). *Konvention om rettigheder for per- soner med handicap*.
- Drake, R. E., Bond, G. R., & Becker, D. R.** (2012). *Individual place- ment and support : an evidence-based approach to supported employ- ment*. Oxford University Press.
- EUSE.** (2010). *European Union of Supported Employment Toolkit*. European Union of Supported Employment.
- Frøyland, K.** (2016). Applicability of IPS principles to job inclusion of vulnerable youth. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45(3), 249-265. <https://doi.org/10.3233/JVR-160827>
- Frøyland, K.** (2019). Arbejdsinkluderingskompetanse baseret på Sup- ported Employment. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Eds.), *Ar- bejdsinkludering i sosialt arbeid* (pp. 71-87). Fagboklaget.
- Frøyland, K., & Spjeltkavik, Ø.** (2014). *Inkluderingskompetanse : ordi- nært arbeid som mål og middel*. Gyldendal Akademisk.
- Glassow, T., & Friis Larsen, M.** (2019). *Virksomhedssamarbejde i be- skæftigelsesindsatsen*. Samfundslitteratur.
- Kinoshita, Y., Furukawa, T. A., Kinoshita, K., Honyashiki, M., Om- ori, I. M., Marshall, M., Bond, G. R., Huxley, P., Amano, N., & King- don, D.** (2013). Supported employment for adults with severe men- tal illness. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD008297.pub2>
- Maribo, B.** (2006). Tre versioner af normaliseringsideologien i Dan- mark, Sverige og USA. *Handicaphistorisk Tidsskrift*, 16, 24-40.
- Modini, M., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H., Bryant, R. A., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B.** (2016). The mental health benefits of employment: Results of a systematic meta-review. *Australasian Psy- chiatry*, 24(4), 331-336. <https://doi.org/10.1177/1039856215618523>
- Møller, J. R., Fevre, S. R. le, Andersen, J. E., Buus, E. B., & Bonfils, I. S.** (2020). "At blive behandlet som et menneske" - et studie af bruger- nes erfaringer med individuelt planlagt job med støtte - IPS. Køben- havns Professionshøjskole.
- Spjeltkavik, Ø.** (2012). Supported Employment in Norway and in the other Nordic countries. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(3), 163-172. <https://doi.org/10.3233/JVR-2012-0611>
- Swanson, S. J., Becker, D. R., Christensen, T. N., & Ebersbach, B.** (2019). *IPS Supported Employment - En praktisk guide*. Saxo Publish.
- Weber, S. S.** (2020). *Psykiatribrugere på vej mod lighed i deltagelse? - en immanent kritik af evidensbaseringen af jobkonsulenters arbejds- liv med individuelt planlagt job med støtte*. Ph.d.afhandling, Roskilde Universitet (fortscomming).
- Wehman, P.** (2012). Supported Employment: What is it? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(3), 139-142. <https://doi.org/10.3233/JVR-2012-0607>

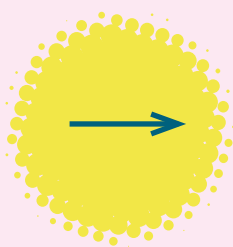
NOTER

1. <http://www.euse.org/index.php/about-euse>

PEER REVIEWED

Når professionelle værdier og politiske mål er i konflikt – et casestudie om 225-timersreglen

AF ANDERS BØGGILD CHRISTENSEN, LEKTOR,
ELSE MARIE DALGAARD FRANDSEN, LEKTOR OG SISSE SCHALDEMOSE, LEKTOR



Artiklen undersøger, hvordan man som socialrådgiver skaber mening i en situation, hvor man har til opgave at udmønte en disciplinerende strategi, som i udgangspunktet afviger fra det socialfaglige værdimæssige udgangspunkt, der følger af det professionelle værdisæt fastlagt af IFSW¹.

D

Den aktuelle beskæftigelsespolitik anvender en række forskellige strategier i et spekter fra socialt orienterede integrationsstrategier til mere disciplinerende foranstaltninger (Andersen & Larsen 2018). Kontanthjælpsreformen fra 2016 lagde især vægten på de disciplinerende strategier med indførelsen af kontanthjælpsloftet og 225-timersreglen.

Når folketinget vedtager love, følger det af den parlamentariske styringskæde (Olsen 1978), at forvaltningen skal udmønte loven ud fra et legalitetsprincip. Dette udgangspunkt har ledt til en del undersøgelser af, om årsager til mangelfuld implementering kan spores i frontpersonalets mulige loyalitet i forhold til politiske beslutninger (Winter et al 2004, Heinesen et.al. 2005, Damgaard et.al. 2005, Stigaard et.al. 2006, May og Winter 2007, Flensborg et.al. 2009, Østergaard Møller 2011, Østergaard Møller 2012).

I denne artikel anlægger vi en frontmedarbejdervinkel. Fokus er således spørgsmålet om, hvordan man som professionel socialarbejder (socialrådgiver) skaber mening i en situation, hvor man har til opgave at udmønte en disciplinerende strategi, som i udgangspunktet afviger fra det socialfaglige værdimæssige udgangspunkt, der følger af det professionelle værdisæt fastlagt af IFSW². Dansk Socialrådgiverforening har i forlængelse heraf tydeligt udtalt sin modstand mod kontanthjælpsloftet og 225-timersreglen³.

Udgangspunktet er en iagttagelse af, at 225-timersreglen og kontanthjælpsloftet umiddelbart strider mod det fagprofessionelle ståsted for socialrådgivere⁴. Det er derfor eksempler på politik, der kan lede til policy alienation, hvor de fagprofessionelle, der er sat til at udføre politikken, føler sig

fremmedgjorte for den politik, de skal administrere (Tummers et. al. 2012).

Tummers definerer policy alienation på følgende måde:

“Policy alienation can be defined as a general cognitive state of psychological disconnection from the policy program being implemented, here by a public professional who regularly interacts with clients.” (Tummers et. al. 2012 s. 259)

Vi er specifikt interesserede i, hvordan socialarbejdernes holdninger og adfærd kommer til udtryk på områder, hvor de samtidig har mulighed for at foretage et skøn. For borgere, der er kategoriseret aktivitetsparate jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 6.3, skal det løbende skønnes, hvorvidt de er undtaget fra 225-timersreglen. En aktivitetsparat kontanthjælpsmodtager er karakteriseret ved ikke at kunne påtage sig ordinært arbejde inden for tre måneder, fordi borgeren har sammensatte eller komplekse problemer af eksempelvis faglig, social eller helbredsmæssig karakter. Af Vejledning om 225-timersreglen for ægtepar og ugifte, der modtager hjælp efter lov om en aktiv socialpolitik § 11, fremgår det bl.a. at:

”Det er forudsat, at følgende personer ikke omfattes af 225-timersreglen: Personer med en så begrænset arbejdssevne, at kommunen ud fra et konkret skøn vurderer, at de pågældende ikke på nuværende tidspunkt vil kunne arbejde på det ordinære arbejdsmarked. Det er forventningen, at en stor andel af de personer, der af kommunen er vurderet som aktivitetsparate modtagere af hjælp, vil være undtaget fra 225-timersreglen.” (Vejledning nr. 1013)

Undersøgelsen angår således frontmedarbejdere, der sidder med et skønsmæssigt råderum på felter, der er omgærdet af betydelige værdimæssige dilemmaer. Vores forventning er derfor, at vi vil møde professionelle socialrådgivere, der er modstandere af 225-timersreglen, men har mulighed for skønsmæssigt at handle herefter i forhold til aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, og derfor skal balancere en embedsmandsetik med hensyntagen til legal og loyal administration med professionens værdimæssige mandat. Det er således muligt, at netop de skønsmæssige muligheder også afbøder det fulde gennemslag af policy alienation, da der netop på individplan forefindes visse handlemuligheder (Astvik et.al. 2014; Tummers et.al. 2015).

I forlængelse heraf stiller vi følgende undersøgelsesspørgsmål: Hvilken mening tilskriver frontmedarbejderne 225-timersreglen, og hvilke strategier og konkrete handlinger foretager de i praksis i lyset af, at der umiddelbart eksisterer et værdimæssigt dilemma i arbejdet med 225-timersreglen?

TEORI – OG DILEMMAER

Teoretisk trækkes på litteratur, der sætter dilemmaet mellem officielle politiske mål og professionelle værdier i centrum. I den forbindelse rejser Tummers (2012) en interessant indfaldsvinkel med begrebet policy alienation. I dette perspektiv indgår spørgsmålet om oplevelsen af indflydelse samt oplevelsen af mening. Disse oplevelser hænger også sammen med forskellige typer af handlinger.

Fremmedgørelsen handler om to grundaspekter. Oplevelsen af magtesløshed og oplevelsen af meningsløshed. Tummers har derfor udviklet en teoretisk model, der oplister tre typer af magtesløshed og to typer af meningsløshed, som fagprofessionelle potentielt oplever, når en politik, de har aversion imod, skal implementeres (Tummers et. al. 2012).

1. Strategisk magtesløshed: Der opleves ingen indflydelse på indholdet af politikken. Dette omhandler det overordnede politikformuleringsniveau, fx om professionen har haft indflydelse på selve politikudformningen.
2. Taktisk magtesløshed: Der opleves ingen indflydelse på tilrettelæggelsen lokalt. Dette omhandler, hvordan implementeringen tilrettelægges organisatorisk i de lokale hierarkiske og bureaukratiske organisatoriske led.
3. Operational magtesløshed: Der opleves ingen selvstændige handlemuligheder i praksis. Dette omhandler, hvordan det konkrete handlerum og udfoldelsen af det retlige skøn er rammesat hos den enkelte frontmedarbejder i praksis.
4. Samfundsmæssig meningsløshed: Der opleves ingen samfundsmæssig værdi af politikken. Dette omhandler, om man kan identificere en samfundsmæssig nyttig funktion af det arbejde, man som frontmedarbejder leverer.
5. Borgerrettet meningsløshed: Der opleves negativ værdi for borgere / klienter. Dette omhandler, om man konkret oplever borgere / klienter, der kommer i klemme og ikke får tilgodeset legitime behov efter professionelle standarder.



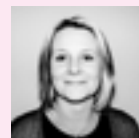
ANDERS BØGGILD CHRISTENSEN

Cand.scient.pol., ph.d., lektor ved socialrådgiveruddannelsen Aarhus VIA University College.
abc@via.dk



ELSE MARIE DALGAARD FRANSEN

Cand.scient.adm., lektor ved administrativ bachelordannelsen Aarhus VIA University College.
emdf@via.dk



SISSE SCHALDEMOSE

Socialrådgiver, master i offentlig velfærdregulering, lektor ved socialrådgiveruddannelsen Aarhus VIA University College,
scha@via.dk

De fem dimensioner giver en analytisk ramme omkring relevante oplevelser i frontlinjen af kontanthjælpsreformen anskuet i et bottom-up perspektiv. Det kan derfor tjene som ramme for at undersøge professionelle frontmedarbejderes oplevelse af indflydelse og mening i frontlinjen i relation til kontanthjælpsreformens stramninger.

I forhold til kontanthjælpsreform 2016 er det tydeligt, at Socialrådgiverforeningen har været modstander og har haft meget lidt indflydelse. Der er således tale om strategisk magtesløshed. Det er derimod ikke sikkert, at håndteringen af 225-timersreglen er præget af taktisk og operationel magtesløshed, da det er noget, der afgøres lokalt i jobcentrene. Vi kunne derimod forvente en fagprofessionel meningsløshed med reformen, da den netop er til ugunst for borgerne, og er svært forenelig med professionens værdier.

Den analytiske ramme kan suppleres med et perspektiv, der har fokus på coping eller håndtering for at afdække de handlinger, som foregår på områderne for den operationelle magtesløshed og den borgerrettede meningsløshed.

Hirschmans (Hirschman 1970) klassiske sondring mellem exit, voice og loyalty er siden blevet et ofte anvendt udgangspunkt, når man studerer, hvordan ansatte håndterer utilfredshed i organisationer. Vil de sige op (exit), vil de udtrykke utilfredshed eller søge indflydelse (voice), eller vil de afvente udviklingen (loyalty)? (Farrell 1983). Vi studerer ikke exit-positionen, da vi kun interviewer personer, der stadig er ansat i jobcenteret. Men vi er nysgerrige på, hvordan ansatte gør brug af voice-mulighederne, og på hvilke niveauer, det kommer til udtryk.

Lipsky (2010) er det klassiske udgangspunkt for at studere frontmedarbejderadfærd i relation til borgerne. Tummers et. al. (2015) har i forlængelse heraf foretaget et systematisk review af litteraturen om coping i relation til skønsudvælgelse i det borgerrettede sociale arbejde, og når her en række nuancerede kategorier. Tummers identificerer en række strategier, der omtales 'moving towards clients', som omhandler de strategier, der tilgodeser borgere. Det kan være fleksibel regel anvendelse og bøjning af regler, deciderede regelbrud, prioriteteringer i indsats til fordel for nogle samt anvendelse af egne ressourcer i arbejdet. Andre strategier handler om 'moving away from clients', der består af typiske afværgemekanismer som indførelsen af rutiner, standarder, kødannelse osv. Endelig fremhæves strategier om 'moving against clients', som indeholder rigid regel anvendelse og fjendtlige tilgange til borgere.

Denne undersøgelse er derfor både inspireret af Tummers model for oplevelser af policy alienation, Hirschmans begreb

om voice-muligheder samt Tummers et.al.s begreber for adfærd i det klientrettede arbejde.

METODE OG DATA

Undersøgelsen er baseret på 12 interviews med frontmedarbejdere, der er ansat i tre forskellige jobcentre. Et væsentligt spørgsmål for vores undersøgelse kunne være, hvilket skønsmæssigt råderum frontmedarbejdere sidder med i forhold til at arbejde med 225-timersreglen. Det var ikke muligt at opnå indsigt i dette ved valg af jobcentre. Vi endte derfor med tre jobcentre, som var villige til at samarbejde om projektet.

SKEMA 1: Præsentation af kommunerne

Kommune	X	Y	Z
Jobparate (antal personer 2018)	Ca. 600	Ca. 350	Ca. 100
Aktivitetsparate (antal personer 2018)	Ca. 1050	Ca. 850	Ca. 250

Vi har besøgt tre forskellige kommuner jf. skema 1. To er middelstore (X og Y) med en del medarbejdere, flere teams og flere end 1000 kontanthjælpsmodtagere. Et sted (Z) er en mindre kommune med færre kontanthjælpsmodtagere og kun fem medarbejdere på området.

I hvert jobcenter er gennemført fem interviews; fire interviews med frontmedarbejdere og et lederinterview. Alle frontmedarbejdere har ansvar for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og administrerer 225-timersreglen. I de to jobcentre har medarbejdere selv meldt sig til undersøgelsen efter en orientering om muligheden fra ledelsen. I det tredje jobcenter er fire ud af fem mulige medarbejdere interviewet. Vi har således interviewet en række frontmedarbejdere ansat under forskellige betingelser, og som i øvrigt varierer mht. køn, alder og anciennitet. På trods af en smal udvælgelse i kun tre kommuner, og at en del respondenter selv har meldt sig til undersøgelsen, anser vi respondenterne som en bredt sammensat og varieret gruppe socialrådgivere.

De 12 respondenter (R1-R12) er jf. skema 2 alle socialrådgivere på nær en. De har forskellig anciennitet som socialrådgiver, der ikke nødvendigvis angiver ancienniteten i nuværende jobfunktion. Anciennitet kan betyde noget for opfattelsen af 225-timersreglen. Da reglen blev indført, skulle alle sager om-visiteres. Dermed skulle alle borgere genvurderes. Folk, der er ansat efter reformens indførelse, står i en anden situation med en anden erfaring, da de overtager sager, der allerede er vurderet.

SKEMA 1: Præsentation af respondenter

	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
Kommune	X	X	X	X	Y	Y	Y	Y	Z	Z	Z	Z
Socialrådgiver	Ja	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Anciennitet	2 år	14 år	2 år	18 år	4 år	37 år	4 år	7 år	9 år	14 år	1 år	20 år
Antal sager	Ca. 45	Ca. 55	50-55	Ca. 55	Ca. 65	Ca. 55	Ca. 50	Ca. 50	Uklart	Ca. 55	Ca. 45	Ca.30
Undtaget fra 225 timers regel	Stor del (uklart)	Næsten alle	45-50	40-45	Stor del (uklart)	20-30	15 (+ andre sager)	Ca. 40	Næsten alle	Ca. 50	Næsten alle	Uklart
Omfattet af 225 timers regel	Min-dre del (uklart)	1-2	4-5	10-12	Min-dre del (uklart)	20-30	4-5	Ca. 10	1-2	5-7	0-1	Nogle
Opfattelse af at man selv har kompetencen til at træffe beslutningen	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Frontmedarbejderne har et nogenlunde ensartet antal sager, der ikke ligger langt fra Socialrådgiverforeningens anbefalinger, hvilket generelt set må opfattes som rimelige arbejdsvilkår i forhold til nogle af de eksempler på arbejdsvilkår, der har været rejst i medierne. Der er forskel på den andel, den enkelte sagsbehandler vurderer, er omfattet af 225-timersreglen. Ni frontmedarbejdere har antagelig højst fem borgere, der er omfattet af reglen, selv om det for enkelte står en smule uklart. Tre medarbejdere har flere end 10, der er omfattet. Det kan naturligvis have noget at gøre med, at tyngden af de problemer, som borgerne har, ser forskelligt ud mellem medarbejderne. Men det kan også have sammenhæng med en lidt forskellig administration af skønnet.

Interviewene har været semistrukturerede og af ca. en times varighed (Kvale & Brinkman, 2015). Alle interviews er transskriberet. Analysestrategien består i at kombinere det teoretiske afsæt omkring policy alienation med en induktiv bottom-up kodning (inspireret af grounded theory) af de individuelle interviews med frontmedarbejdere for at afdække typer af fortællinger, der sættes i spil med teori om policy alienation og coping.

FRONTMEDARBEJDERES MULIGHEDER I FORHOLD TIL MAGTESLØSHED.

Vi har været interesseret i voice-adfærd i relation til, hvordan frontmedarbejderne udtrykker deres holdninger til 225-timersreglen i organisationen, og om de har været involveret i tiltag, der afbøder konsekvenser for borgerne. Vi har derfor i alle interviews spurgt ind til arbejdet på det organisatoriske niveau. Det er et helt entydigt resultat, at ingen respondenter har været involveret i tiltag, der kan afbøde konsekvenserne for borgerne af kontanthjælpsloftet eller 225-timersreglen på et organisatorisk plan. Der er heller ingen af respondenterne, der har været i kontakt med Dansk Socialrådgiverforening i forbindelse med reglerne, eller som opad i organisationen har problematiseret betydningen af reglen. Vi har ikke undersøgt, hvorvidt frontmedarbejderne har været inddraget i implementeringen af, hvordan jobcentrets linje og organisering skulle være.

Det er helt centralt, hvorvidt frontmedarbejderne oplever operationel magtesløshed konkret. Analysen viser entydigt det modsatte. Frontmedarbejderne oplever et stort skønmæssigt råderum og egen indflydelse på arbejdet. De oplever at have stor ledelsesmæssig opbakning til at udmønte rollen.

Der forekommer således et stort politisk magtrum i frontlinjen, hvor den enkelte frontmedarbejder afleverer politikken til borgeren jf. Lipsky (2010), og hvor den enkelte medarbejders faktiske handlinger er afgørende.

Det dominerende indtryk er, at frontmedarbejderne administrerer efter lovens intentioner og bogstav. Der foretages en konkret vurdering af den enkeltes arbejdsevne, som er baseret på tilgængelige indhentede oplysninger og gennem samtale med borgeren. De fleste aktivitetsparate borgere er jf. forventningen undtaget fra reglen, men næsten alle frontmedarbejdere har nogle, der er omfattet af reglen.

En del synes ikke, at det er fuldstændig klart at administrere skønnet. Der er således også lidt variation på, hvor mange, de enkelte rådgivere har omfattet, og hvilke vurderinger, der ligger til grund for at omfatte borgere. Den største gruppe af frontmedarbejdere omfatter ganske få af reglen. Det gennemgående er, at de borgere, som omfattes, har adgang til ordinære timer, og således ikke mærker konsekvenserne af en nedsættelse af ydelser. I grænsetilfældene er det hos disse professionelle udbredt, at der foretages en helhedsvurdering, hvor konsekvenser af at omfatte indgår som en del af vurderingen. Et eksempel, hvor en borger efter overvejelse undtages, ses af det følgende:

”Så der har jeg brugt boligen som begrundelse, men jeg ved jo også, han har et par små børn, han skal forsørge og sådan nogle ting, så derfor har det jo også været med i mine overvejelser. Men det er nok ikke den bedste begrundelse, jeg har brugt, men altså det menneskelige.” (R8)

Selv om der fra STAR og Ankestyrelsen er angivet et råderum til vurdering, forekommer en vurdering som denne alligevel at inddrage ekstra kriterier. Hensynet gik på, at kommunen i fht. serviceloven havde bevilliget indskud til bolig mv., så en nedsættelse af ydelse kunne underminere en social indsats. Det er således et eksempel på ’moving towards clients’ ved at bøje reglerne jf. Tummers. De fleste rådgivere kan således give et eksempel på noget, der skønsmæssigt ligger på grænsen eller over grænsen, men hvor der er en helhedsorienteret god begrundelse, der ikke kun er relateret til arbejdsevne. Dvs. der er eksempler på at bøje regler, men hovedindtrykket er, at dette for samtlige frontmedarbejdere er undtagelsen, hvor der netop tages helt specielle individuelle hensyn.

Et mindretal af frontmedarbejderne (R4, R6 og R8) har en forholdsvis større andel af borgere, som er omfattet af 225-ti-

mersreglen. De har alle tre længere anciennitet, og begrundes typisk vurderingerne i relation til vejledningens bogstav. R6 formulerer det meget præcist om forholdet mellem at have en arbejdsevne og muligheden for at have ordinære timer:

”Det er jo to forskellige ting; én ting er at jeg vurderer, de kan godt arbejde på ordinært niveau en time om dagen, derfra at de så kommer hen og får noget arbejde, det er så noget helt andet.” (R6)

Medarbejderne adskiller sig altså især ved hvilke omstændigheder, der inddrages, når arbejdsevnen vurderes. De fleste har en lempelig tilgang præget af ’moving towards clients’, hvor netop borgernes omfattende problemstillinger viser, at de ikke har arbejdsevne, og hvor arbejdsevne især demonstreres, når der opnås ordinære timer. Borgernes arbejdsevne viser sig for disse professionelle især, når det faktisk er muligt for dem at få timer på arbejdsmarkedet. Andre ser 225-timersreglen på linje med alt andet i arbejdet, hvor der skal foretages en vurdering jf. de understukne retningsslinjer:


”R6: Jo, men, men, vi er jo vant til at der kommer nye regler, og at der kommer ændringer sådan temmelig ofte, så altså det her... hvis det sker så er det jo bare endnu en ny ændring jo, ikke også.

Interviewer 1: Men ville du hilse det velkommen, eller ville du være ærgerlig, hvis den (225-timersreglen) blev ophævet?

R6: Så meget går jeg ikke op i det. Altså jeg gør mit arbejde, og personligt er jeg, altså, er jeg sådan lidt ligeglad med det jo, fordi at der er jo værktøjer nok til at få borgerne i proces, ikke også.” (R6)

Om dette skal tolkes som udtryk for en tilgang med ’moving away from clients’ jf. Tummers med en mere kynisk tilgang til arbejdet med borgeren, eller om det er udtryk for at anvende en bogstavelig juridisk tolkning af vejledningen, er imidlertid ikke helt klart. Der er således lidt variation på medarbejdernes coping i anvendelsen af reglen.

OPGAVEFORSTÅELSE OG MENING MED REGLEN
Grundlæggende har frontmedarbejderne en klar opgaveforståelse. Opgaven er at arbejde ressourceorienteret med borgere, så de får mulighed for på sigt at vinde fodfæste på arbejdsmarkedet, hvis de kan. En evaluering af reformen fra



“Udgangspunktet er en iagttagelse af, at 225-timersreglen og kontanthjælpsloftet umiddelbart strider mod det fagprofessionelle ståsted for socialrådgivere”

Mploy viser, at medarbejderne generelt set forstår reformintentionerne og de økonomiske incitamenters betydning (Mploy 2018). I de senere år er der kommet et fokus på skabelsen af jobs med få ordinære timer til denne målgruppe. Det betyder, at der er et styrket samarbejde med virksomhederne i bestræbelsen på, at borgere uden for den traditionelle arbejdsstyrke også er tilknyttet virksomheder med opgaver til normal overenskomstløst løn.

Frontmedarbejderne vil derfor gerne have samtalen med borgerne om, hvordan de kan opnå ordinære timer på arbejdsmarkedet. Et eksempel er følgende:

”Men jeg tænker i hvert fald, at hvis man kommer i gang fem timer om ugen... Jeg synes, der er rigtig mange, der egentlig gerne vil have den snak, fordi at rigtig mange de vil jo gerne have de der timer, de kan, på arbejdsmarkedet. Mange savner at komme hjemmefra, savner at have kollegaer, savner at der er noget andet i deres liv end problemer.” (R12)

Fokus på de ordinære timer er imidlertid også understøttet af projekter, som STAR⁵ under Beskæftigelsesministeriet har stået for. Især synes projekterne ’Jobfirst⁶’ og ’Flere skal med⁷’ at have betydning for den faglige linje i jobcentrene, da alle tre jobcentre har deltaget i disse. 225-timersreglen kan derfor tolkes ind i nogle faglige fokuspunkter, der i øvrigt arbejdes med, og som også er understøttet af refusionsreformens fokus på effektivt at få borgere i selvforsørgelse (Christensen, Braun og Frandsen 2019). R11 giver et eksempel på betydningen:

*”Interviewer1: Men der har ikke været fokus på, at I skulle have flere, der blev omfattet (af 225-timersreglen)?
R11: Altså der kommer fokus på det nu her, idet vi arbejder hen mod... ja, hvad hedder det... Jobfirst eller ’Alle skal med 2’, hvor at der jo skal være fokus på flere ordinære timer. Så på den måde skulle man jo gerne se en udvikling derhen mod.” (R11)*

En del af rådgiverne ser således 225-timersreglen som en regel, der har bidraget til at skabe dette virksomhedsrettede fokus med ordinære timer i beskæftigelsesindsatsen eller som liggende i tråd med dette. Evalueringen fra Mploy peger på, at et flertal af medarbejderne mener, at reformen bidrager til, at indsatsen har et jobrettet fokus (2018:42).

Flere frontmedarbejdere kan nævne eksempler på borgere, som er blevet presset, hvilket har haft en positiv effekt for

Vi har været
interesseret i
voice-adfærd i
relation til, hvordan
frontmedarbejderne
udtrykker deres
holdninger til
225-timersreglen i
organisationen

deres udvikling hen mod at få arbejde. Især fremhæver nogle forandringen lige da reformen blev indført.

”R5: Ja, det... øhm, da reglerne kom, det var samtidig, som vi tog borgere ind i Jobfirst-projektet og der var kontanthjælpsloft og blabla, og der skulle vi også lige fortælle dem om projektet og med den ændrede indsats og alt muligt andet... Så der var nogen der sådan lige pludselig rykkede rigtigt hurtigt, som jeg kunne se i sagerne. De var jo nye for mig de borgere, men jeg kunne se i sagerne, at der havde godt nok ikke været meget gang i dem i lang tid, så der var det positivt.” (R5)

I stort set alle interviews udtrykkes imidlertid en ambivalens ved 225-timersreglen. På den ene side kan reglen fortolkes til at ligge på linje med de fokuspunkter, der i øvrigt er dominerende i arbejdet med borgerne. På den anden side opfattes den som unødvendig, administrativ tung og ineffektiv. De positive citater er således hos selysamme R5 fulgt af følgende skepsis:

”Interviewer1: Men det kan også være den bliver ophævet. Hvilken betydning ville det få for dit arbejde, hvis 225-timers reglen blev fjernet?”

R5: Det er et meget klart svar. Jeg ville få mere tid til det, der virker – det ville være dejligt. Jeg synes vi bruger sindssygt meget tid på at administrere denne her regel, og jeg tænker ikke, at den har tilsvarende effekt.” (R5)

De interviewede frontmedarbejdere er hverken store fortalere eller store modstandere af reglen, hvilket giver en forståelse af, at de ikke har anvendt voice-muligheder opad i organisationen. Det er en overraskende erkendelse i forhold til vores forforståelse af reglen som værende i modstrid med socialt arbejdes værdigrundlag. 225-timersreglen er netop interessant, da det er en incitamentsrettet ydelse, hvor en del står til at gå ned i eller miste ydelser. Den er således tematiseret politisk som en fattigdomsydelse (Müller et.al. 2015). Mploys evaluering viser ligeledes entydigt, at medarbejderne oplever, at reglerne giver økonomisk usikkerhed for borgerne (2018:45).

Frontmedarbejdernes ambivalens kan imidlertid have at gøre med den position, som rådgiverne står i, og de konsekvenser, som de faktisk oplever. Analysen viser, at de enkelte rådgivere ikke går dybt ind i afdækning af borgernes økonomiske situation og de eventuelle konsekvenser. De er godt klar over, at der ligger noget her. Men det er især ydelsesaf-

delingens ansvar og opgave. Selve organiseringen betyder altså noget for, hvad frontmedarbejderne har fokus på. Det er et gennemgående træk i alle tre organisationer, at viden om og fokus på økonomi ikke er en central del af arbejdet med borgerne. Det er muligt, at det ser anderledes ud i andre jobcentre, hvor forholdet til ydelsesafdelinger og oplysninger i journalsystemer foregår anderledes. Følgende er et sigende eksempel på, at økonomi ikke står særlig centralt i samtalerne:

” Interviewer 1: Har du noget indtryk af, hvad det betyder for borgeren at få den lavere ydelse?”

R1: Altså ikke specifikt, for vi har ikke noget med deres ydelse at gøre.

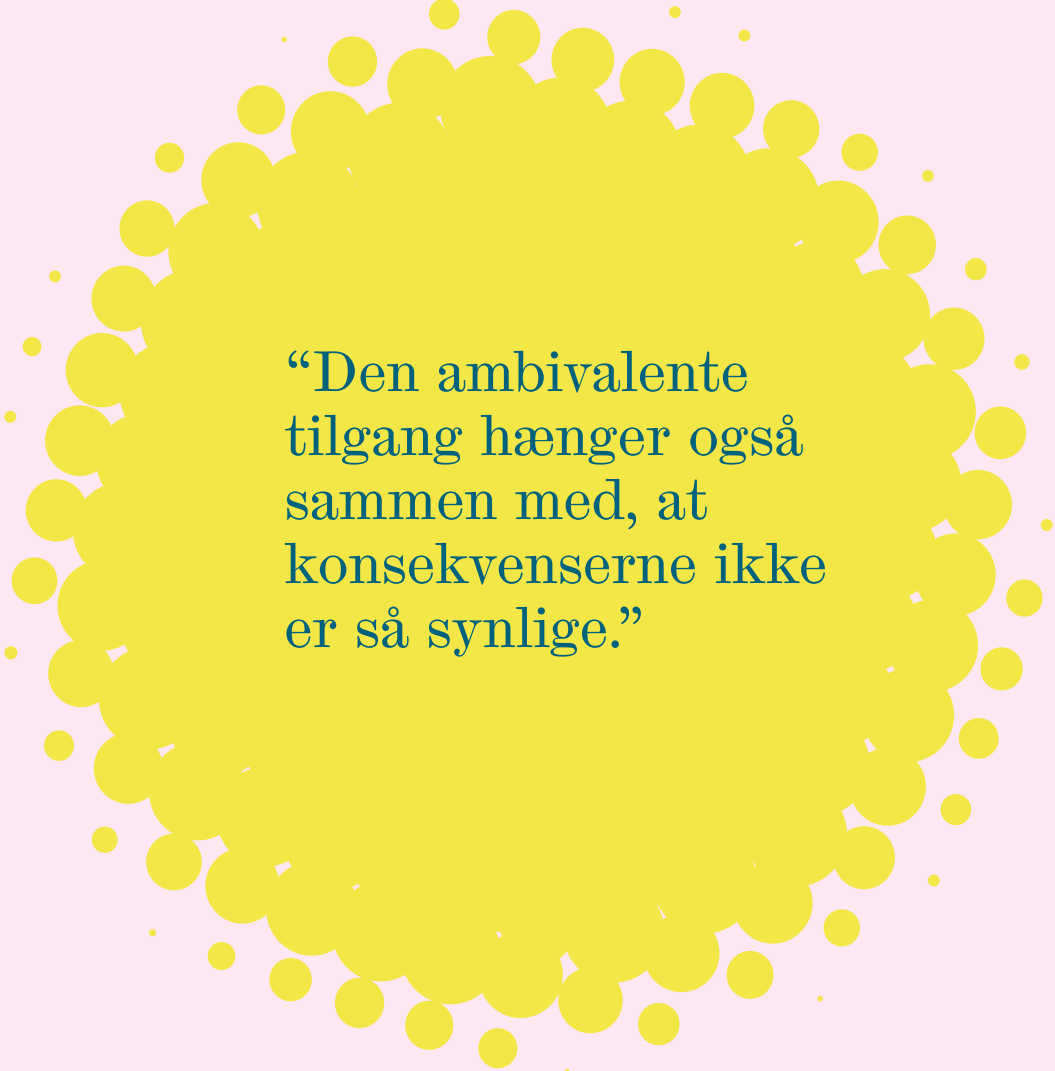
Interviewer 1: Men det er ikke sådan noget de nævner over for dig? At de er blevet sat ned i ydelse eller hvad det betyder. Det er ikke noget der bringes op i samtalen?”

R1: Faktisk ikke så mange af de borgere, jeg har haft.” (R1)

Det fraværende fokus på økonomi hænger også sammen med, at en del rådgivere faktisk ikke har borgere, som oplever økonomiske konsekvenser, da de, der er omfattet af reglen, har ordinære timer. Dvs. der er faktisk muligheder for at undtage borgere, som netop betyder, at få af disse aktivitetsparate borgere er omfattet af 225-timersreglen. Der er imidlertid også eksempler på negative erfaringer med at anvende reglen. Samtidig med at reglen for nogle borgere har presset dem på en måde, så de kom i en positiv udvikling, finder vi også eksempler på borgere, der bliver presset ud over en grænse:

”Jamen du bliver omfattet af 225-timers reglen nu, fordi der er ikke noget grundlag for at undtage dig mere. Altså du kan jo godt varetage nogle timer – du kan varetage rundt regnet de her 5 timer om ugen.” Den omfattelse af 225-timersreglen sammenknyttet med at han har de psykiske helbredsproblemer som han har, gjorde faktisk, at han røg ned i kulkælderen igen.” (R9)

Det kan således være en vanskelig faglig opgave for frontmedarbejderne at foretage snittet om at omfatte de borgere for hvem, det giver anledning til en produktiv proces, overfor at fritage de borgere, hvor selve omfattelsen resulterer i en negativ udvikling af deres situation. For hovedparten af respondenterne omfattes således ganske få borgere af reglen. Der er også eksempler på frontmedarbejdere, der både har borgere, der er omfattet af reglen og som har haft konfronta-



“Den ambivalente
tilgang hænger også
sammen med, at
konsekvenserne ikke
er så synlige.”

tioner med borgerne om dette. To medarbejdere har oplevet borgere, der reagerer voldsomt på at blive sat ned i ydelser. Et eksempel er R12, der kommer med et eksempel med ret vidtgående konsekvenser.

”altså da den kom (i 2016), der var der nogen der virkelig reagerede voldsomt, rigtig voldsomt. Jeg blev truet på livet pga. den regel, da den blev indført.” (R12)

Det overordnede indtryk er således, at der udtrykkes en del ambivalenser i forhold til det meningsfulde på både det samfundsmæssige og det borgerrettede plan.

KONKLUSION

Den helt overordnede konklusion er, at 225-timersreglen ikke giver anledning til policy alienation for socialrådgiverne, der arbejder med aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i vores tre jobcentre. Det hænger især sammen med, at den ikke anskues så problematisk for vores målgruppe, som vi havde forestillet os. Hovedindtrykket er således, at den faglige modstand mod 225-timersreglen er begrænset, da frontmedarbejderne for det første kan få reglen til at spille fagligt sammen med en strategi for arbejdet, og for det andet har vidtstrakte skønsmæssige muligheder for at undtage personer, der kunne blive ramt af reglen. Det er således både på dimensioner om mening og indflydelse muligt for frontmedarbejderne at agere på feltet, hvilket reducerer omfang af policy alienation.

Men der vises også i materialet en række kritiske forhold omkring 225-timersreglen. Overordnet er der en ambivalent holdning omkring reglen – de fleste vil egentligt gerne af med reglen, hvis de spørges direkte, men den anskues heller ikke som voldsomt problematisk. De problematiske sider består i, at den opleves som omfattende at administrere, at den ikke opleves specielt effektiv, og enkelte fremhæver eksempler på negative konsekvenser for borgerne eller negativt samspil med borgeren.

At den ikke opleves så problematisk hænger sammen med, at den kan ses i forlængelse af den overordnede intention med indsatsen – fokus på ordinære timer også for de mest udsatte grupper. Og erfaringen med at selv for grupper langt væk fra arbejdsmarkedet bidrager lønnet arbejde til et enormt fremskridt socialt set. En del medarbejdere ser således noget overraskende reglen som noget, der værdimæssigt kan harmonere med den fagprofessionelle opgave. 225-timersreglen gør det muligt at italesætte betydningen af ordinært arbejde og have det i fokus i arbejdet med de mest udsatte borgere. De fleste rådgivere påpeger, at de ville have

dette fokus uanset, om reglen er der eller ej, men det er muligt at anvende reglen i denne faglige sammenhæng.

Der er endvidere råderum til at undtage borgere fra reglen. Der er således stor beslutningskraft hos den enkelte professionelle, og reglen kan administreres, så den ikke rammer grupper, der ikke kan opnå ordinære timer på arbejdsmarkedet. På den måde kunne resultaterne være anderledes, hvis vores undersøgelse havde inddraget socialrådgivere, der arbejder med jobparate, som er omfattet af 225-timersreglen eller rådgivere, der ikke selv har ansvar for skønnet. Fordi der kan anlægges et skøn, er der også mulighed for at bøje regler for at undgå at omfatte udsatte borgere. Det ser vi eksempler på, selv om hovedlinjen i materialet tyder på, at der administreres korrekt i forhold til lovens intention og bogstav, også når det fører til negative virkninger for borgeren. En række frontmedarbejdere anvender dog det udstrakte skøn til at omfatte et bredere helhedssyn, hvor også den økonomiske situations betydning for familie og helbred bliver en del af vurderingen.

Den ambivalente tilgang hænger også sammen med, at konsekvenserne ikke er så synlige. De økonomiske konsekvenser af reglen er placeret i ydelsesafdelingen – overraskende mange socialrådgivere er ikke særligt bekendte med borgernes økonomiske vanskeligheder som en del af arbejdet. Det er simpelthen ikke en central del af vurderingen af deres arbejdsevne og barrierer for at opnå beskæftigelse. Så organiseringen betyder noget for, hvad den enkelte har ansvar for og har til opgave, og dermed hvad den ansatte ser og iagttager som problemer og taler med borgerne om. Dette er nok en del af forklaringen på det stort set ikke-eksisterende voice-arbejde ind i organisationen. Hvorvidt dette gælder ud over de tre undersøgte jobcentre er vanskeligt at afgøre.

Vores konklusioner om policy alienation bør være gyldige på områder, hvor der er et udstrakt skøn, og hvor det er muligt at foretage en fagligt begrundet sammentænkning af opgaven og reglen. Det er således meget muligt, at andre regler eller andre organisatoriske vilkår kan virke anderledes.

Vores undersøgelse viser således, at selv ret indgribende regler, der værdimæssigt kan være i konflikt med professionens værdier, ikke nødvendigvis fører til meningsløshed i arbejdet, da arbejdet samtidig er omgærdet af betydelig faglig fleksibilitet i frontlinjen. Der er ikke tale om operationel magtesløshed, men netop en oplevelse af høj grad af indflydelse, og der er ikke tale om meningsløshed, da det er muligt at foretage faglige tolkninger i frontlinjen. Det er således oplagt at forestille sig, at magtesløshed og meningsløshed i højere grad opstår, når der ikke er mulighed for at handle i frontlinjen.

NOTER

1. IFSW definerer socialt arbejde på følgende måde: "Socialt arbejde er en praksisbaseret profession og en akademisk disciplin, der fremmer social forandring og udvikling, social samhørighed, og empowerment og frigørelse af mennesker. Principper om social retfærdighed, menneskerettigheder, kollektivt ansvar og respekt for forskelligheder er centrale for socialt arbejde. Understøttet af teorier om socialt arbejde, samfundsvidenskab, humanistiske fag og oprindelige folks viden, inddrager socialt arbejde mennesker og strukturer for at adressere livsudfordringer og for at opnå øget trivsel." Under mandatet for socialt arbejde gøres følgende gældende: "I solidaritet med dem, der er dårligt stillede, bestræber professionen sig på at afhjælpe fattigdom, frigøre udsatte og undertrykte, og fremme social inklusion og social samhørighed."
2. IFSW definerer socialt arbejde på følgende måde: "Socialt arbejde er en praksisbaseret profession og en akademisk disciplin, der fremmer social forandring og udvikling, social samhørighed, og empowerment og frigørelse af mennesker. Principper om social retfærdighed, menneskerettigheder, kollektivt ansvar og respekt for forskelligheder er centrale for socialt arbejde. Understøttet af teorier om socialt arbejde, samfundsvidenskab, humanistiske fag og oprindelige folks viden, inddrager socialt arbejde mennesker og strukturer for at adressere livsudfordringer og for at opnå øget trivsel." Under mandatet for socialt arbejde gøres følgende gældende: "I solidaritet med dem, der er dårligt stillede, bestræber professionen sig på at afhjælpe fattigdom, frigøre udsatte og undertrykte, og fremme social inklusion og social samhørighed."
3. Dansk Socialrådgiverforening (2016). Høringssvar kontanthjælpsloft og 225-timersregel. Overskriften lyder: "DS er enig i ambitionen om, at få flere kontanthjælpsmodtagere i arbejde. Lovforslagets metoder vil dog ikke have den tiltænkte beskæftigelseseffekt. De vil blot skabe mere fattigdom. DS vender sig derfor kraftigt i mod det foreslåede kontanthjælpsloft og 225-timersreglen."
4. Vi er opmærksomme på, at der er mange forskellige typer af medarbejdere i jobcentre. Det er vores forventning, at hovedparten, der arbejder med aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, er socialrådgivere, hvilket er en væsentlig præmis for artiklen.
5. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
6. <https://star.dk/media/4569/midtvejsevaluering-jobfirst.pdf>
7. <https://flereskalmed.star.dk/>

LOVE OG VEJLEDNINGER

L113 Lovforslaget om indførelse af 225-timersreglen, fremsat 3. februar 2016.

Lov nr. 296 af 22. marts 2016.

Vejledning om 225-timersreglen, nr. 1013 af 20. december 2016, pkt. 2.

LITTERATUR

- Andersen, N. A. & Larsen, F.** (2018). *Beskæftigelse for alle?* København: Frydenlund Academic.
- Astvik, W.; Melin, M & Allvin, M.** (2014): Survival strategies in social work: a study of how coping strategies affect service quality, professionalism and employee health. www.researchgate.net/publication/259081097.
- Beskæftigelsesministeriet** (2016). Svar til Folketingets Beskæftigelsesudvalg, november 2016.
- Christensen, A. B., Braun, T. & Frandsen, E. M. D.** (2019). Styring af beskæftigelsesområdet. I: Hansen, S. J. og Mortensen, M. H. (red). *Styring og ledelse af professionelle i den offentlige sektor*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Dansk Socialrådgiverforening** (2016). Høringssvar kontanthjælpsloft og 225-timersregel.
- Dansk Socialrådgiverforening** (2017). Medlemsundersøgelse. Implementeringen af kontanthjælpsloftet og 225-timersreglen.
- Farrell, D.** (1983). Exit, voice, loyalty and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *I Academy of managerial Journal*, vol. 26, no. 4, 596-607.
- Hinesen et.al.** (2005). *Kommunernes integrationsindsats og integrations succes*. København: SFI og AKF.
- Hirschman, A. O.** (1970). *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in forms, organizations and states*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Jensen, M. C. F. & Hansen, A. K.** (2009). *Socialrådgivere på jobcentre - i krydsfeltet mellem beskæftigelsespolitik og profession: En undersøgelse af socialrådgiveres selvstyring og selvforhold*. Roskilde: Roskilde universitet.
- Kvale, S. & Brinkmann, S.** (2015). *Interview*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Lipsky, M.** (2010). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services. 30th anniversary expanded version*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- May, P. & Winter, S.** (2007). Politicians, managers, and street-level bureaucrats: Influences on policy implementation. I: *Journal of public administration research and theory*. Vol 19:3, 2009.
- Maynard-Moody, S. & Musheno, M.** (2000). State Agent or Citizen Agent: Two Narratives of Discretion. I: *Journal of public administration and research*, 10:2.
- Mploy** (2018). *Praktikertjek af kontanthjælpsloftet og 225-timersreglen. Evalueringsaktivitet. Jobreform fase 1*. Mploy.
- Müller, M. & Hüßain, M. A. & Elm Larsen, J. & Hansen, H., Hansen, F. K. & Ejrnæs, M.** (2015): *Fattigdom, afsavn og coping*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Olsen, J. P.** (1978): *Politisk organisering*, Oslo: Universitetsforlaget
- Stigaard, M. et.al.** (2006). *Kommunernes beskæftigelsesindsats*. København: SFI
- STAR** (2017). Notat 13/9 2017.
- STAR** (2019). Jobreform fase 1. BEU Alm.del Bilag 229.
- Tummers, L.** (2012). Policy alienation of public professionals: The construct and its measurement. *Public administration review*, vol. 72, issue 4. pp. 516-526.
- Tummers, L.; Bekkers, V; Vink, E.; Musheno, M.** (2015): Coping during public service delivery: A conceptualization and systematic review of the literature. I: *Journal of public administration research and theory*.
- Winter, S.** (2004). 'Bestemmes kommunernes indsats over for borgerne af politikerne eller sagsbehandlerne?', *Social Forskning*, Tema-nummer pp. 73-79, København: SFI.
- Østergaard Møller, M.** (2012). Socialrådgiverrollen under aktiveringspolitikken. I: Järvinen og Mik-Meyer (red): *At skabe en professionel*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Østergaard Møller, M.** (2011). Socialrådgivere i et krydspres. I: Johansen og Olesen (red): *Professionernes sociologi og vidensgrundlag*. VIA Systeme.

