

Grønlandsk socialt arbejde i et empowermentperspektiv

Andersen, John; Arnfjord, Steven

Published in:
Uden for Nummer

Publication date:
2016

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

Citation for published version (APA):
Andersen, J., & Arnfjord, S. (2016). Grønlandsk socialt arbejde i et empowermentperspektiv. *Uden for Nummer*, 16(33), 6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact rucforsk@kb.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

UDEN FOR NUMMER



33

**GRØNLANDSK SOCIALT ARBEJDE
I ET EMPOWERMENTPERSPEKTIV**

**FRA LUKKET TIL ÅBEN DIALOG –
UDVIKLINGSMULIGHEDER FOR
SOCIALT ARBEJDE I GRØNLAND**

**DET SOCIALE ARBEJDE MED
GRØNLÆNDERE: ERFARINGER FRA
STRATEGIEN FOR SOCIALT UDSATTE
GRØNLÆNDERE I DANMARK 2013-2016**

**VIDENSDELING MED HENBLIK PÅ
FAGLIG UDVIKLING**

indhold

GRØNLANDSK SOCIALT ARBEJDE I
ET EMPOWERMENTPERSPEKTIV
AF STEVEN ARNFJORD, ADJUNKT
OG JOHN ANDERSEN, PROFESSOR

6

FRA LUKKET TIL ÅBEN DIALOG – UDVIKLINGS-
MULIGHEDER FOR SOCIALT ARBEJDE I GRØNLAND
AF PETER BERLINER, PROFESSOR
OG METTE SONNIKS, INSTITUTLEDER

16

DET SOCIALE ARBEJDE MED GRØNLÆNDERE:
ERFARINGER FRA STRATEGIEN FOR SOCIALT UDSATTE
GRØNLÆNDERE I DANMARK 2013-2016
AF SIDDHARTHA BAVISKAR, SENIORFORSKER

26

VIDENSDELING MED HENBLIK PÅ FAGLIG UDVIKLING
AF KRESTA MUNKHOLT SØRENSEN, ADJUNKT

34

UDEN FOR NUMMER

nr. 33, 16. årgang, 2016

Løssalg: 60 kr.

Dansk Socialrådgiverforening

Toldbodgade 19B

1253 København K

Tel: 70 10 10 99

Mail:

Redaktion:

Frank Cloyd Ebsen, freb@phmetropol.dk

Anette Nicolaisen, anic@ucsyd.dk

Mariane Johansen, majoh@aarhus.dk

Lene Mosegaard Søbberg, lmos@via.dk

Christine Sarka, christinesarka@mail.dk

Lars Uggerhøj, lug@socsci.aau.dk

Redaktionssekretær:

Mette Mørk, mettemork21@gmail.com

Produktionsstyring:

Kommunikationsafdelingen, Dansk Socialrådgiverforening

Copyright:

Forfatterne

ISSN nr.:

1600-888X

Design og produktion:

Salomet grafik & Pernille Kleinert

Tryk: Stibo

Oplag: 16.800



PROFESSIONSHØJSKOLEN





TEMANUMMER OM socialt arbejde i Grønland og med grønlandere

Alle tre artikler i temaet diskuterer problemstillinger og løsninger, der omhandler Grønland og grønlandere, men de er ikke kun relevante for Grønland og grønlandere. I bund og grund er der samme typer sociale problemer i Danmark og Grønland, men Grønlands geografi og historie betyder, at proportionerne er anderledes, og de sociale problemer fremstår i en anden målestok.

De to første artikler er baseret på socialfaglige projekter gennemført i Grønland, mens den tredje artikel diskuterer arbejdet med socialt udsatte grønlandere i Danmark.

Den første artikel præsenterer et aktionsforskningsprojekt med socialrådgiverforeningen i Grønland, hvor fokus har været at empower fagforeningen og sikre en fælles socialfaglig stemme i den politiske debat om grønlandsk socialpolitik. Den næste artikel argumenterer for at anvende en community-baseret tilgang til socialt arbejde i Grønland og beskriver et konkret projekt i den østgrønlandske by Tasiilaq. Endelig gennemgår artiklen om det sociale arbejde med grønlandere erfaringer fra 'Strategien for socialt udsatte grønlandere i Danmark 2013-2016' og diskuterer de opnåede resultater og fremadrettede muligheder for strategien.

Den afsluttende artikel falder uden for nummer og ser nærmere på kollegial videndeling i børnefaglige undersøgelser og diskuterer blandt andet den kommunale organiserings betydning for faglig udvikling i det kollegiale samarbejde om undersøgelserne.

God læselyst

KALAALLIT NUNAAT GRØNLAND



A visartikler og rapporter omtaler ofte Grønland som et land med store sociale problemer med vold, misbrug, overgreb, manglende uddannelse og arbejdsløshed. Modsat beskrives den grønlandske natur som usandsynlig smuk og den oprindelige inuitkultur som en kollektivistisk og hårdfør kultur, hvor man delte det, man havde, og hvor der var ære i bidrage til fællesskabet. Den kultur er kraftigt udfordret af det moderne samfunds krav og foranderlighed.

Grønland er meget mere end sociale problemer – og rummer et stort potentiale for at tænke nyt og udvikle nye metoder og arbejdsgange for socialt arbejde, der er tilpasset de specifikke forhold i Grønland.

Redaktionen, Uden for nummer

FAKTA OM GRØNLAND 2016

LANDETS NAVN: Kalaallit Nunaat (grønlændernes land)

BEFOLKNING: 55.847

HOVEDSTAD: Nuuk 17.316 (indbyggere)

SPROG: Grønlandsk (officielt), dansk (obligatorisk i folkeskolen)

ARBEJDSSTYRKE: 26.764 alder 18-64 (2014 tal)

ARBEJDSLØSHED: 10,3% alder 18-64 (2014 tal)

ØKONOMI: BNP: 13,7 mia. kroner, 244.000 kroner pr. indbygger (i DK er det 340.000 kroner)

UDGIFTER TIL SOCIALE YDELSER: 880 mio. (2014 tal)

VELFÆRDSSYSTEM: Sundhedsvæsen herunder tandpleje til alle, ældrepleje, sociale ydelser og uddannelse

RELATION TIL DANMARK: I rigsfællesskab. Selvstyre siden 2009.

(Grønlands Statistik, 2016)

Grønlandsk socialt arbejde i et empowerment- perspektiv

AF STEVEN ARNFJORD, ADJUNKT OG JOHN ANDERSEN, PROFESSOR



Grønland har store sociale udfordringer, men de seneste år er der begyndt at komme en erkendelse af den centrale rolle, som det sociale arbejde udgør i opbygningen af et velfærdssamfund som det grønlandske. Udfoldelsen af en empowermentstrategi belyses gennem erfaringer fra et nyere aktionsforskningsprojekt med grønlandske socialrådgivere, der blandt andet betød en kraftig styrkelse af den grønlandske fagforening for socialrådgivere og foreningens stemme i det socialpolitiske felt.



ARTIKLEN TAGER ud-

gangspunkt i de sociale udfordringer i Grønland i et empowermentperspektiv. De sidste par år har der forskningsmæssigt og til dels politisk været fokus på at koble forståelsen af et mere velfungerende socialvæsen med socialrådgivernes arbejdsvilkår. Empowerment er i klassisk forstand forbundet med at styrke handlingsmuligheder for underprivilegerede, magtesløse grupper i samfundet (Freire 2007). I denne artikel argumenterer vi for, at empowermentperspektivet både er relevant for de socialt udsatte borgere og socialarbejdere, fordi mange socialarbejdere oplever en afmagt i deres daglige arbejde, som forhindrer dem i at støtte borgerne ordentligt. Overvindelsen af afmagt er derfor en fælles udfordring for både socialarbejderne og deres klienters sociale udfordringer i Grønland i dag.

Det grønlandske velfærdssamfund har en række udfordringer, og der er fokus på sociale spørgs-

mål på flere områder: Et stort mindretal af børn oplever omsorgssvigt (Christensen and Baviskar 2015; Skatte- og Velfærdskommissionens betænkning 2011) og vold mod kvinder er i fokus (Fievé and Hansen 2016; Poppel 2015).

Grundstrukturen i den grønlandske velfærdsmodel er den skandinaviske velfærdsmodel, det vil sige en skattefinansieret, offentlige socialpolitik. Man har vænnet sig til et relativt højt skattetryk, som dog er fladt og ikke progressivt som i Danmark. I de seneste år har børn og deres familiers vilkår fyldt meget i medierne (Holtén-Møller, Charlotte, Kristiansen and Thorin 2016). Socialfagligt er der opstået store sagspukler – især af børnesager. Der er tre problematikker på spil:

- For det første går en langsommelig og ofte fejlagtig sagsbehandling ud over de børn og familier, som venter på hjælp.
- For det andet overskygger fokus på børnesagerne de øvrige sociale områder såsom voksenomsorg, ældre og pensionsområderne.
- For det tredje udsættes socialrådgivere for et så stort arbejdspress, at flere søger væk fra området (Duus 2014).

Lige nu er grønlandsk socialpolitik børnepolitik, og det skaber nogle huller i forståelsen af samfundet som en socialpolitisk helhed (Christiansen 2016).

En central udfordring, hvor Grønland markant adskiller sig fra de skandinaviske lande, er, at de grønlandske socialrådgivere ikke har været organiseret i en egentlig fagforening med et fælles talerør. Faglig organisering er normen blandt de grønlandske skolelærere, pædagoger og sygeplejersker. Som vi vender tilbage til senere var den manglende organisering af socialarbejderne den udfordring, som aktionsforskningsprojekt om empowerment af socialarbejderne satte sig for at ændre.

Grønlands overordnede sociale udfordringer kan grupperes i nedenstående temaer:

BØRN OG BØRNEFAMILIERS VILKÅR

Som nævnt ovenfor er der et stort fokus på børns vilkår med en tilstedeværelse af mange aktive interessenter såsom: MiO (børnetalsmandsinstitutionen), Red Barnet, Røde Kors, Nanu Børn, Foreningen Grønlandske Børn med flere. Det stærke børnefokus skyldes, at Grønland fortsat har en stor udfordring med at børn omsorgssvigtes. Sagsbehandlingen er flere steder langsommelig og usystematisk (Børnerettighedsinstitutionen MIO 2014). Udfordringen på børneområdet hænger nært sammen med næste punkt, misbrug af alkohol og hash.

MISBRUG

Der er ikke hårde stoffer i Grønland. Grønlands hårde stof er hash. Der blev sidst år beslaglagt cirka 42,9 kg hash og 2 LSD-piller (Grønlands Politi 2015). Hash har fyldt meget i medierne det seneste årti, lige fra børn, der ryger stoffet, til nye forsøg med at teste studerende på landets uddannelser. Alkoholforbruget i Grønland er målt per liter lavere end

i Danmark, men alkoholkulturen er en mere sundhedsskadelig "binge-drinking"-kultur. Her konsumeres store mængder alkohol hurtigt, hvilket resulterer i en forhøjet helbredsrisiko (Grønlands Statistik 2013; Madsen et al. 2005). Alkohol indtages hyppigt i weekenderne, hvor der ifølge politiets årsrapporter er en markant stigning i husspektakler.

UDDANNELSESNIVEAUET

Uddannelsesniveaet blev analyseret i 2016 i Økonomisk Råds årsrapport. Rådet kobler de uddannelsesmæssige udfordringer sammen med muligheden for at styrke den fremtidige økonomi. Kun 40 procent af befolkningen har en uddannelse over folkeskoleniveau. Det stiller Grønland langt efter lande hvis velfærds- og økonomiske niveau, der normalt sammenlignes med (Økonomisk Råd 2016). Der ligger en stor opgave i at løfte kompetenceniveauet blandt de arbejdssøgende. Ifølge arbejdsmarkedsredegørelsen fra 2014 har kun omkring 25 procent af arbejdsstyrken en erhvervsrettet uddannelse (Departementet for Erhverv Råstoffer og Arbejdsmarked 2014).

HJEMLØSHED & FATTIGDOM

Siden år 2000 er hjemløsheden steget, især i hovedstaden Nuuk. Det anslås, at mellem 700-1000 mennesker er hjemløse. Et tal, der er 5 gange højere end i Danmark målt pr. 1.000 indbyggere (Arnfjord and Christensen 2016; Rørdam 2016). Naalakkersuisut (Selvstyret) startede i 2010 et fattigdomsprojekt med tilhørende rapport.

Analysen udsondrede en række særlige områder af fattigdom, afsavn med mere. Det blev konkluderet at: *"misbrug, omsorgssvigt, seksuelle overgreb og selvmord skal have fokus i en fremtidig fattigdomsstrategi, da den vil have den størst mulige samfundsmæssige effekt ifm. Fattigdomsbekæmpelse."* (Sørensen 2010:10).

Disse overordnede sociale problemstillinger er ikke nye i en grønlandsk sammenhæng.

De sociale problemstillinger er tidligere blevet forklaret lidt ensidigt med en forbindelse til kolonihistorien, hvor hastige moderniseringsprocesser og kulturimperialisme var årsagen til nutidens sociale nød. I de seneste år er der kommet mere fokus på kvaliteten af den socialpolitiske indsats. Det er en argumentation, vi finder mere konstruktiv og fremadrettet, fordi den peger på bedre organisering, struktur og professionsforståelse, som de vigtigste elementer i en positiv forandringsstrategi. Hidtil har der imidlertid ikke været nogen forandringsrelateret forskning, der kunne understøtte dette. Svaret på denne situation har været en aktionsforskningstilgang til at styrke socialrådgivernes position (Arnfjord 2014).



STEVEN ARNFJORD

sociolog og adjunkt på Institut for Samfund, Økonomi og Journalistik på Ilisimatusarfik – Grønlands Universitet. Han forsker og underviser i socialt arbejde, hjemløshed og socialpolitik i et kritisk sociologisk perspektiv. star@uni.gl



JOHN ANDERSEN

sociolog og professor på Institut for Mennesker og Teknologi på RUC og er tilknyttet Center for Aktionsforskning og Demokratisk Samfundsudvikling og uddannelsen Plan, By og Proces. Han har arbejdet med empowermentperspektivet i planlægning, udsatte byområder, sundhedsfremme og socialt arbejde. johna@ruc.dk

“Uddannelsen er kommet sent i forhold til den socialpolitiske udvikling og kan have indflydelse på professionens stadig svage forankring i samfundet”

DET SOCIALE ARBEJDES KARAKTER

Socialarbejderne, her forstået mere som den klassiske profession af socialrådgivere end socialmedhjælperne og de kontoruddannede, arbejder inden for det socialpolitiske område.

Grønland har haft en socialrådgiveruddannelse siden slutningen af 1980'erne. Uddannelsen er kommet sent i forhold til den socialpolitiske udvikling og kan have indflydelse på professionens stadig svage forankring i samfundet. Socialrådgiverne er repræsenteret delvist af socialrådgiverforeningen NIISIP via kontor-fagforeningen AK[1]. NIISIP er en forkortelse for: Nunatsinni Inunnik Isumaginninnermi Siunnersortit Ilinniarsimasut Peqatigiiffiat (NIISIP).[2] NIISIP har eksisteret siden 2006 og for alvor som en forening med en aktiv bestyrelse siden 2012. På nuværende tidspunkt er næsten 50 procent af alle socialrådgivere i Grønland medlemmer, hvilket er omkring 50 medlemmer. NIISIP formål er at fremme socialrådgiveres interesser inden for udvikling, arbejdsforhold, arbejdsmiljø og lønforhold samt deltage aktivt i udvikling af det sociale arbejde. (NIISIP 2013).

Socialrådgiverne er i international forskning også

blevet kaldt for gadens bureaukrater (street-level bureaucrats), velfærdsarbejdere (welfare workers) og lokalsamfundets organisatorer (community organisers). Begreberne siger gennemgående noget om, at socialarbejdere også arbejder ude i samfundet. Samfundsarbejdet giver et kendskab til, hvordan en socialpolitik udmønter sig i praksis. I et demokratisk samfund er det politikernes opgave at udforme en politik, men en politik virker kun, hvis de udførende professionsgrupper forstår politikken og har virkemidlerne til at føre den ud i livet. Ellers opstår der en kløft mellem en symbolpolitik, som tager sig godt ud på skrift og en real politik, som er den egentlige udformning af det sociale arbejde. Resultatet bliver, at politikken efterlader et stort tomrum, hvor der træffes faglige skøn præget af ad hoc-strategier for at kapere krydspresset mellem borgernes behov og symbolpolitikens retorik om gode intentioner

For eksempel indeholder Landstingsforordning nr. 1 af 15. april 2003 om hjælp til børn og unge en §6, hvor der står: *”Når en kommunalbestyrelse bliver bekendt med at et barn trænger til særlig støtte, herunder på grund af nedsat fysisk eller psykisk*

funktionsevne, skal kommunalbestyrelsen sørge for at forholdene undersøges.” Det er dernæst op til de kommunale politikere at udforme, hvad en sådan undersøgelse går ud på - og det kan i skrivende stund foregå på fire forskellige måder.

Så selv om socialpolitikken og sociallovgivning er socialarbejderens arbejdsredskab, så stiller det i første omgang store krav til, at man har de rette værktøjer og ressourcer til at kunne gøre arbejdet forsvarligt.

En socialpolitik kan også komme på alvorligt kant med den socialfaglige etik.

Eksempelvis har man i Sermersooq kommune, hvor Nuuk ligger, skåret hjælpen til arbejdsløse uden bolig ned til 655 kr. hver 14. dag. Det skete uden de store overskrifter i medierne, og det vidner om en socialrådgiverfaggruppe, som endnu ikke har den fulde kapacitet til at protestere på vegne af udsatte grupper i samfundet. I det etiske retningslinjer for IFSW skrives der om værdi fire, som har overskriften ”Medmenneskelig ansvar”:

”Socialrådgiveren har i kraft af sin professionelle kompetence og sin kontakt med udsatte og sårbare grupper et særligt ansvar for at vise omsorg og forebygge, modvirke og afhjælpe, at borgeren lider social nød.” (Dansk Socialrådgiverforening 2011).

Man har altså en etisk pligt til at advokere for de grupper, som bliver nedprioriteret i et samfund. Pligten kan dog kun forvaltes af en organisation, som ikke er politisk eller økonomisk forbundet til arbejdsgivere, kommuner, selvstyre og stat inden for det sociale område. Det er her, en forening som NIISIP bliver relevant, hvor man kan være det tale-rør, der er hævet over kontraktlige bindinger, og hvor man som professionsgruppe kan udtale sig kollektivt.

Socialrådgiverprofessionen er ikke beskyttet i Grønland. Den er nævnt i flere lovgivninger; men ikke defineret med det professionssociologien i andre professioner

kalder råderetten. Der er få lovtekster, som refererer direkte til professionen. I praksis er socialrådgiverne centrale i forvalt-

ningen af det grønlandske velfærdssystem. Professionens vigtige rolle har været udfordret af socialrådgivernes ringe faglige organisering. På baggrund af en konstatering af dette blev der taget kontakt til NIISIP for at se på muligheden for at styrke organiseringsniveauet, hvilket blev foreslået i form af et samarbejde om et aktionsforskningsprojekt.

AKTIONSFORSKNING SOM FACILITERING AF SOCIALRÅDGIVERNES FAGLIGE ORGANISERING

Kontakten mellem NIISIP og Steven Arnfjord blev indgået i 2011 og startet som et aktionsforsknings-samarbejde. Aktionsforskning er stadig en rimelig ny tilgang i den grønlandske socialforskning. Vi har set enkelte tidligere tiltag med fokus på forebyggelse og sundhedsfremme (Nørby and Curtis 2005; Rink et al. 2013). Det community-psykologiske aktionsforskningsprojekt Paamiut Asasara (I ♥ Paamiut), var et by-omfattende forskningsprojekt ledet af professor Peter Berliner. (Se UFN nr. 20).

Aktionsforskningsprojektet med socialrådgiverne tog sigte direkte på professionen, da et forudgående pilotstudie viste, at en gruppe socialrådgivere i hovedstadskommunen ikke havde nogen stærk professionsorientering. Faktisk kunne man tale om en disempowered faggruppe (Arnfjord and Hounsgaard 2015). For eksempel i England og Danmark taler man også om faglig disempowerment eller umyndiggørelse (Dominelli 1996; Willig 2009). Forskellen fra Grønland til Danmark og England består meget tydeligt i, at de grønlandske socialrådgivere på grund af deres egen manglende organisering står meget alene med problemer på arbejdspladsen og indtil for nylig ikke har haft kapaciteten til at markere sig som en samlet profession.

Aktionsforskningsprojektet fokuserede derfor på at samle en faggruppe og tage de første tiltag til skabelsen af en egentlig professionsidentitet i et empowerment perspektiv.

AKTIONSFORSKNINGSPROJEKTETS EMPOWERMENTFORSTÅELSE

Empowermentbegrebet bruges ofte i meget forskellige betydninger: fra en neoliberalistisk og individualistisk ”tag ansvar for dit eget liv“-samfundsbevarende tankegang til en solidarisk og kollektiv samfundsforandrende tankegang (Andersen and Larsen 2016;

Craig and Mayo 1995).

Empowerment er et omstridt begreb, der optræder i mindst to varianter:

1. Den nyliberalistiske variant, hvor sociale rettigheder og omfordeling af ressourcer ses som illegitime, og hvor empowerment kun handler om individers og familiers evne og vilje til at „tage ansvar for eget liv“, men hvor der ikke sættes spørgsmålstejn ved samfundets marginaliseringskabende mekanismer og strukturer.
2. Den samfundskritiske (transformative) variant, der fokuserer på sociale rettigheders positive betydning og kollektiv mobilisering i forhold til ændring af livsbetingelser for underprivilegerede grupper.

Kernen i empowermentperspektivet er således et dobbeltfokus på (a) at ændre de samfundsmæssige strukturer og mekanismer, der skaber sociale problemer, og (b) at understøtte både kollektiv og individuel handlingskapacitet i opbygningen af bevægelser, der kæmper for social retfærdighed. Empowermentbegrebet kan føres tilbage til Paolo Freires begreb om ”kritisk bevidsthed”, der defineres som evnen til at ”forstå sociale, politiske og økonomiske modsætninger og evnen til at handle mod virkelighedens undertrykkende elementer” (Freire 2007).

Empowermentstrategier spænder fra den individuelle selvtillid til kollektive visioner og handleevnen til at påvirke samfundets overordnede udviklingsretning over en længere tidshorizont. Empowerment er derfor både en proces og et mål (Freire 2007:19). Vi definerer empowerment som processer, hvorigennem mennesker bliver i stand til og får mulighed for at modvirke afmagt og manglende kontrol over deres livsbetingelser og udvikle kapacitet til at forandre både samfundet og sig selv. Empowerment er altså en betegnelse for kollektive handlingsstrategier, der sigter mod at forbedre underprivilegerede gruppers kontrol over deres livsbetingelser.

Empowerment refererer både til den

subjektive erfaring – oplevelsen af at kunne „gøre en forskel“ og have mulighed for at forandre sin situation – og til ændringen af samfundets mulighedsstrukturer – de objektive samfundsmæssige magt- og ressourcefordelingssystemer (Staples 1990). Den subjektive dimension af empowerment refererer til udviklingen af forandringsagenternes evner og kapacitet til at udnytte mulighedsrummet for at skabe positiv forandring. Den objektive dimension af empowerment handler om forandring af de samfundsmæssige og institutionelle rammer for individers og fællesskabers faktiske muligheder for at forbedre deres situation og skabe positiv forandring (på engelsk ”opportunity structures”). For eksempel ved at opnå forbedrede eller nye rettigheder gennem ændring i lovgivningen og adgang til relevante ressourcer.

Det er vigtigt at understrege, at empowerment ikke kun handler om handlingskapacitet gennem formelle politiske institutioner som Folketing og kommunalbestyrelser. Det gælder også handlingskapaciteten i offentligheden og medierne i forhold til for eksempel kritik af medieskabte fjendebilleder, på arbejdsmarkedet i forhold til for eksempel diskrimination af indvandrere og ældre, i boligområder i forhold til at bekæmpe stemping af områder som ”ghettoer“ og bredt i det sociale og kulturelle liv i forhold til for eksempel kamp for kulturel accept af seksuelle og etniske mindretal.

I empowermentlitteraturen skelnes oftest mellem vertikal og horisontal empowerment. Vertikal empowerment handler om gruppers og lokalsamfunds styrkelse i forhold til magtcentre og handlesammenhænge på højere niveauer i samfundet; herunder statslige politikker, kommuners prioriteringer og i forhold til overordnede diskurser og tænkemåder. Vertikal empowerment er altså styrkelse af magtpositioner udadtil og opadtil. Horisontal empowerment handler om at styrke handlekraftige netværk indadtil og nedadtil mellem aktører på samme niveau – for eksempel borgerne og sundheds- og socialarbejderne i et boligområde.

FRA AKTIONSFORSKNINGSPROJEKT TIL OVERENSKOMSTFORHANDLINGER

Aktionsforskningsprojektet tog fra starten af udgangspunkt i, at det skulle være et konkret og forpligtende samarbejde. Et tidligere forskningsprojekt fra socialforvaltningen i Nuuk viste, at der udover manglende fagligt fællesskab var problemer med: Stress, vold fra klienter, fragmenteret ledelse og dårlige lønvilkår. So-

“Forskellen fra Grønland til Danmark og England består meget tydeligt i, at de grønlandske socialrådgivere på grund af deres egen manglende organisering står meget alene med problemer på arbejdspladsen”

cialrådgiverne havde ikke en selvstændig overenskomst, men var lønnet som kontorarbejdere (Arnford and Hounsgaard 2015). Der var helt åbenlyst behov for forandring, hvilket var socialrådgiverforeningen

NIISIP's incitament til at indgå i aktionsforskningsprojektet. De faglige forhold skulle forbedres.

Aktionsforskningsarbejdet indledtes derfor med diagnose og kritik, der knyttede sig til de generelle identifikationer og den kollektive italesættelse af socialrådgiverprofessionens disempowered position i det socialpolitiske felt. Socialrådgiverforeningen ville forandringen, men ønskede faglig sparring i processen, og det blev kernen i samarbejdet, som fungerede med aktionsforskeren som både facilitator og ekspert, når foreningen selv udtrykte ønsker om dette. Omdrejningspunktet var arbejdet med at lave mærkesager, som kunne styrke foreningen NIISIP som et samlende organ for professionen. I

2011 havde NIISIP otte betalende medlemmer. Arbejdet med mærkesagerne strakte sig over to workshops. Forslagene blev til at starte med alle skrevet op på vægviser og indeholdt forslag om at styrke professionen internt såsom bedre løn, uddannelses- og arbejdsforhold. Andre forslag gik på at styrke, hvad deltagerne så som det sociale arbejdes funktion, deltagelsen i den socialpolitiske debat og en generel synliggørelse af professionen. Næste runde workshops handlede om at prioritere blandt de mange forslag. Det blev gjort med først en udvidet argumentationsrunde, hvor deltagerne kunne vælge at argumentere for de forslag, som de mente var vigtigst. Det resulterede i en prioriteret liste med fokus på arbejdsvilkår, synliggørelse og løn.

Efter arbejdet med prioritering af mærkesagerne blev der nedsat to udvalg, som skulle kigge på, hvor mange socialrådgivere, der er ansat i Grønland, og på muligheden for løsrivelse fra det HK-lignende AK. På daværende tidspunkt stod det i NIISIP's vedtægter, at man skulle være medlem af AK for at være medlem af NIISIP. Ved næste workshopmøde kom der svar fra grupperne:

- Det første spørgsmål var det umuligt at svare på. Kommunerne kunne ikke informere om, hvilke af deres ansatte der var socialrådgivere, da stillingerne ikke var bundne til ansatte med en specifik

“Professionen har opnået det, der andetsteds er blevet kaldt for positiv magt til at advokere for et øget fokus på Grønlands socialpolitiske tilstand og til at tale udsatte gruppers sag”

uddannelsesbaggrund. Det er senere blevet udmeldt fra Selvstyret, at pr. 2016 var der 116 ansatte socialrådgivere på landsbasis (Finansdepartementet 2016).

- Det andet spørgsmål havde samme overraskende indhold. Det viste sig, at der ikke var lov hjemmel for AK's udmelding, og det viste sig endvidere, at NIISIP i de daværende vedtægter krævede et dobbeltmedlemskab af deres medlemmer, så man skulle være medlem af både AK og NIISIP. Det var i strid med ILO (International Labour Organisation) og menneskerettighederne om, at mennesker ikke skal kunne tvinges til at indgå i foreninger. Konsekvensen af denne konstatering blev et stort arbejde med nye vedtægter for foreningen, hvor mærkesagerne blev indføjede, og hvor NIISIP lavede nye vedtægter, som ikke krævede medlemmernes medlemskab af AK.

REVITALISERING AF FORENINGEN

Arbejdet med at indgå i et aktionsforskningsforløb bidrog til at revitalisere NIISIP som en faglig forening:

- Antallet af medlemmer steg fra 8 til 53 i perioden 2012 - 2015. Det er tæt på en organisering af 50 procent af alle socialrådgivere, hvilket der kræves, for at de kan organisere sig selv.
- NIISIP fik en ny bestyrelse, efter at de fik revideret deres vedtægter.
- Foreningen blev synlig gennem kronikker, ar-

tikler i landsdækkende aviser, fagblade og TV. I år 2014-2016 er NIISIP gentagne gange i medierne og er en af de mest citerede faglige foreninger i landet.

- NIISIP oprettede en facebook-profil, som i dag er foreningens mest aktive forum.
- NIISIP er blevet bedt af Grønlands Selvstyre om at indstille en socialrådgiver til at sidde i ligestillingsrådet, hvilket foreningen forstår som en offentlig anerkendelse.
- NIISIP er inviteret til overenskomstforhandlinger i 2016.

Så er der sket en empowerment af de grønlandske socialrådgivere – horisontalt som organiseret profession med et styrket fagprofessionelt værdigrundlag og vertikalt som en stærkere professionsstemme i det socialpolitiske felt?

Professionen har opnået det, der andetsteds er blevet kaldt for positiv magt til at advokere for et øget fokus på Grønlands socialpolitiske tilstand og til at tale udsatte gruppers sag (Arnfred 2013). Den øgede indflydelse har skabt gennemslagskraft i de grønlandske medier som landsradioen Grønlands Radio og landsdækkende aviser som Sermitsiaq og Atuagagdliutit. Der er skabt en ny offentlig stemme gennem NIISIP, og de tages med på råd. Der er så at sige nu nogen at "ringe" til, når socialfaglige repræsentanter skal udtale sig om, hvorfor nogle socialrådgivere har 150 sager, hvorfor plejefamiliers forhold kan være kritisable og spørgsmål om, hvordan socialsystemet rent praktisk sagsbehandler fx børnesager.

De grønlandske socialrådgivere har en styrket position, som giver en fremadrettet og mere kvalificeret socialpolitisk debat. ●

LITTERATURLISTE

- Andersen, John and Jørgen Elm Larsen.** 2016. "Empowerment." in Socialpolitik, edited by I. H. Møller and J. E. Larsen. Kbh: Hans Reitzel.
- Arnford, Steven.** 2013. "Positiv Magt - Deltagende Aktionsforskning Som Empowerment Af Socialarbejdere I Grønland." *Social Kritik* 135(25).
- Arnford, Steven.** 2014. Deltagende Aktionsforskning Med Socialrådgivere - Empowerment Af Grønlands Oversete Velfærdsprofession. Nuuk (ph.d.-afhandling): Institut for Sygepleje og Sundhedsvidenskab - Ilisimatusarfik - University of Greenland.
- Arnford, Steven and Julia Christensen.** 2016. "Understanding the Social Dynamics of Homelessness in Nuuk, Greenland." *Northern Notes* 45(Spring/Summer).
- Arnford, Steven and Lise Hounsgaard.** 2015. "Problems of Professional Disempowerment - An Initial Study of Social Work Conditions in Greenland." *Intersectionalities: A Global Journal of Social Work Analysis Research, Polity, and Practice* 4(1).
- Børnerettighedsinstitutionen MIO.** 2014. Fra Lov Til Praksis - En Undersøgelse Af Vilkaere for Det Sociale Arbejde Med Børn. Nuuk: Børnerettighedsinstitutionen MIO.
- Christensen, Else and Siddhartha Baviskar.** 2015. Unge I Grønland - Med Fokus På Seksualitet Og Seksuelle Overgreb. København.
- Christiansen, Malene Sommer.** 2016. "Forskere Vil Give Grønlandske Hjemløse En Stemme." *Videnskab.dk*, May.
- Craig, Gary and Marjorie Mayo.** 1995. *Community Empowerment - A Reader in Participation and Development*. London: Zed Books.
- Dansk Socialrådgiverforening.** 2011. *Professionsetik*. København: Dansk Socialrådgiverforening.
- Departementet for Erhverv Råstoffer og Arbejdsmarked.** 2014. *Ét Land - Ét Arbejdsmarked - Beskæftigelsesstrategi I 2014-2017*. Nuuk.
- Dominelli, Lena.** 1996. "Deprofessionalizing Social Work: Anti-Oppressive Practice, Competencies and Postmodernism." *The British Journal of Social Work* 26(2):153-75.
- Duus, Søren Duran.** 2014. "Socialrådgivere Kræver Bedre Arbejdsvilkår." *Sermitsiaq*, May 13.
- Fievé, Jonas and Paarnaq Hansen.** 2016. "Flere Kvinder Søger Hjælp." *KNR*, November 25.
- Finansdepartementet.** 2016. *Supplerende Besvarelse Af § 37 Spørgsmål Nr. 164 Vedr. Socialrådgiveres Aflønning*. Greenland.
- Freire, Paulo.** 2007. *Pedagogy of the Oppressed*. London: Continuum.
- Grønlands Politi.** 2015. *Årsstatistik 2015*. Nuuk.
- Grønlands Statistik.** 2013. *Alkoholstatistik 2013*. Nuuk: Grønlands Statistik.
- Holten-Møller, Charlotte, Kristiansen, Ivik and Jens Thorin.** 2016. "Aktindsigt Bekymrende Læsning." *KNR*, July 29.
- Madsen, Marie Henriette, Morten Grønbaek, Peter Bjerregaard, and Ulrik Becker.** 2005. "Urbanization, Migration and Alcohol Use in a Population of Greenland Inuit." *International Journal of Circumpolar Health* 64(3):234-45.
- NIISIP.** 2013. *Vedtægter*. Nuuk, Greenland.
- Nørby, Hanne and Tine Curtis.** 2005. Illoqarfik Peqqissoq: Qasigiannuani Inuunerup Naleqassusia Peqqissuserlu Pillugit Aaqquissuussineq: Et Projekt Om Livskvalitet & Sundhed I Qasigiannuait. Nuuk: Peqqissutsimut Pisortaqarfik.
- Poppel, MarieKathrine.** 2015. "Are Women Taking over Power and Labour from Men? Gender Relations in Pre- and Post-Colonial Greenland." *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 23(4):303-12. Retrieved
- Rink, Elizabeth, Ruth Montgomery-Andersen, Anders Koch, Gert Mulvad, and Dionne Gesink.** 2013. "Ethical Challenges and Lessons Learned from Inuulluataarneq - 'Having the Good Life' study: A Community-Based Participatory Research Project in Greenland." *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics : JERHRE* 8(2):110-18.
- Rørdam, Birgitte.** 2016. "Mange Hjemløse I Grønland." *Hus Forbi* 1(20).
- Skatte- og Velfærds Kommissionens betænkning.** 2011. *Børn Og Unge*. Nuuk.
- Staples, Lee H.** 1990. "Powerful Ideas About Empowerment." *Administration in Social Work* 14(2):29-42.
- Sørensen, Svend Erik.** 2010. *Fattigdomsprojektet*. Nuuk.
- Willig, Rasmus.** 2009. *Umyndiggørelse: Et Essay Om Kritikens Infrastruktur*. Kbh.: Hans Reitzel.
- Økonomisk Råd.** 2016. *Grønlands Økonomi 2016 - Konjunkturudsigter Aktuel Økonomisk Politik Uddannelse*. Nuuk.

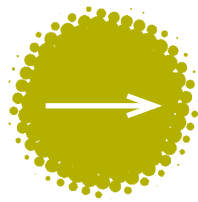
[1] Sammenlignelig med danske HK

[2] Oversat landsforeningen for faglærte socialrådgivere

Fra lukket til åben dialog

– udviklingsmuligheder for
socialt arbejde i Grønland

AF PETER BERLINER, PROFESSOR OG METTE SONNIKS, INSTITUTLEDER



I artiklen vil vi – med fokus på børn og unge – pege på potentielle udviklingsmuligheder for community-baseret socialt arbejde i Grønland. Der er i øjeblikket et øget fokus på at vende interessen hen mod strukturelle og lokalsamfunds-orienterede metoder i det sociale arbejde. Nogle af disse metoder henter inspiration i oprindelige folks viden om og former for social støtte.

D

ET SOCIALE ARBEJDE i Grønland

har i en del år været mere præget af sagsbehandling for at løse akutte eller mere langvarige økonomiske, familiemæssige og sociale problemer for enkeltpersoner og for familier, end det har været præget af forebyggelse, advocacy, gruppetudier og lokalsamfundsbase­rede metoder. Der er i dag et øget fokus på betydningen af forebyggelse, det vil sige at give socialrådgivere tid til og mulighed for at arbejde med de mere grundlæggende strukturelle forhold, der oftest ligger til grund for de handlinger og behov, der fører til den konkrete sagsbehandling.

Der har ofte været et meget individorienteret fokus i sagsbehandlingen, hvilket kan ses som sammenhængende med den nordiske model for socialt arbejde, hvor netop individets og individets rettigheder er i centrum. Samtidig er der i Grønland også en anden kultur, nemlig Inuitkulturen, der traditionelt har haft andre praksisser for sociale støttesystemer, herunder især fangst­delingen, hvor rigdom målt­es ved, hvad man kunne give til andre snarere end ved, hvad man kunne beholde for sig selv (se Rink 1862; Mauss, 2000; Gessain, 1970; Robbe, 1988).

Grønland er i øjeblikket et samfund, der - som i de fleste andre samfund globalt - har givet rum for en udvikling, der medfører en stadig større forskel på rig og fattig. Den relative fattigdom er en markant udfordring i Grønland i disse år. Der er markante forskelle i gennemsnitlige personlige indkomster på landsbasis, således er der i to byer, som vi vender tilbage til senere, nemlig Tasiilaq og Nanortalik kun lige omkring halvdelen af den gennemsnitlige indkomst i hovedstaden Nuuk. Disse to byer er valgt, fordi de begge har store sociale udfordringer, samtidigt med at de har meget store kulturelle, menneskelige og naturmæssige ressourcer. De er begge byer, der finder sig i udkanten af den infrastruktur, der er skabt i samfundet som helhed. Tasiilaq er hjemsted for en særlig form for Inuit-kultur og har sin egen udgave af det nationale sprog kalaallissut (grønlandsk). Begge byer er af MIO - børnerettighedskontoret i Grønland - nævnt som byer, hvor børns rettigheder bør styrkes. De to byer er med i projektet Siunissaq uagut pigaarput (Fremtiden tilhører os - hjemmeside Siunissaq.gl.) Projektet begyndte sammen med MIO, men er nu et selvstændigt projekt. Tasiilaq har cirka 2300 indbyggere og Nanortalik cirka 1200.

GENNEMSNITSINDKOMSTEN I 2014:

- Nanortalik distrikt, byen samt bygder: 145.000 kroner.
- Tasiilaq distrikt: 152.000 kroner.
- Nuuk : 290.000 kroner.

SES PÅ BYERNE ALENE, SER TALLENE SÅLEDES UD:

- Nanortalik: 155.000 kroner
- Tasiilaq: 166.000 kroner
- Nuuk: 292.000 kroner

Tallene viser dermed også, at indkomsterne i bygder i gennemsnit er langt lavere end i byerne.

I 2014 var gennemsnitsindkomsten i bygden Sermiligaaq i Tasiilaq distrikt 104.000 kroner, og i Aappilattoq i Nanortalik distrikt var den på 106.000 kroner. Af den samlede befolkning tjener 49,5 procent under 150.000 kroner om året og 1 procent over en million kroner om året. Personer født uden for Grønland tjener i gennemsnit meget mere end personer født i Grønland, nemlig henholdsvis 447.000 kroner og 192.000 kroner. Der er desuden store forskelle på de gennemsnitlige indkomster for mænd og kvinder, idet mænds indkomster på landsplan i gennemsnit er cirka 1/3 større end kvinders. Det skyldes forskellige typer jobs samt fordeling på aldersgrupper, men tilbage står dog det klare faktum, at kvinders indkomster i gennemsnit er langt lavere end mænds.

Udviklingen er dog ikke unik for Grønland, men det ses, ”at såvel uligheden som den relative fattigdom ligger på et højere niveau i Grønland i forhold til de øvrige nordiske lande”. : ”Sammenlignes der med EU-gennemsnittet, viser figurerne, at de grønlandske indkom-

ster generelt er mere ulige fordelt end i EU-landene, mens den relative fattigdom ligger en anelse under EU-gennemsnittet” (Grønlands statistik, 2015:13).

De sociale problemer i Grønland har en vis vedholdenhed, idet der er en række strukturelle problemer, der gør livet vanskeligt for mange familier og enkeltpersoner. Der er en fortsat strukturel udfordring i at få samordnet arbejdsmarkedskrav og arbejdsstyrkens kvalifikationer. Det medfører en del arbejdsløshed, ikke mindst i de såkaldte yderområder. Den økonomiske ulighed medfører en række sociale problemer, der optræder med øget hyppighed blandt de relativt fattige, idet disse i højere grad end andre sociale grupper lever med arbejdsløshed, lavt uddannelsesniveau, alkohol- og hashmisbrug, vold, selvmord, seksuelle overgreb, kriminalitet og sindslidelser. Vi ved fra en række undersøgelser, at der er en social gradient for manglende selvtillid, udsathed for vold, selvmordstanker og selvmord, idet der er en øget risiko blandt personer med lavere uddannelsesniveau og lavere indkomstniveau end i den øvrige befolkning (Sundhedsprofil, 2014, Det svære ungdomsliv, 2013).

DET SOCIALE ARBEJDE

Når det gælder det sociale arbejde, ved vi fra to relativt nye undersøgelser, at der er meget fokus på den individuelle og familieorienterede indsats, der ofte sættes i værk, når problemerne er blevet store (Christensen & Hansen, 2011; MIO, 2014). Vi ved også, at rigtigt mange socialrådgivere og sagsbehandlere har et arbejdspress, der er meget voldsomt. Over halvdelen af de uddannede socialrådgivere er gået væk fra professionen og har fået andet arbejde. Erfaringsmæssigt ved vi fra supervisors- og udviklingsforløb, at der er mange socialrådgivere, der føler sig stressede, udbrændte og ganske simpelt trætte. Endvidere fortæller de om, at mange af sagerne kan have en karakter, der kan påvirke dem følelsesmæssigt og kognitivt på måder, det kan være vanskeligt at håndtere alene. En vigtig faktor i dette er, at de ofte bor i små byer, hvor de ofte dagligt møder klienterne på gaden, i supermarkedet og andre steder. Særlige forhold, som bidrager til de meget store sagsmængder per sagsbehandler, er også proceduremæssige. Der er i nogle tilfælde tale om mangel på klare arbejdsgangsbeskrivelser samt på adgang til supervision. Disse to forhold medvirker til, at en række sager ikke afsluttes, samt at det kan blive uklart, hvordan der arbejdes indenfor lovgivningen.

Der er for ganske nyligt offentliggjort en rejserapport fra Børnerettighedskontoret MIO. Den beskriver resultaterne af en rejse til byen Tasiilaq i Østgrønland. Baggrunden for rejsen er lang tids viden om højere rater af ungdomselvmord samt vold og omsorgssvigt i Tasiilaq. Den nye viden, der gjorde, at MIO rejste dertil et år før planlagt, er, at en Tilsynsrapport fra Selvstyret viste, at to sagsbehandlere samt en ikke-sagsbehandlende leder sidder med 540 sociale sager, hvoraf rigtigt mange omfatter børn.

MIO argumenterer for, at der sker en krænkelse af grundlæggende børnerettigheder både fra det offentlige og fra de voksne omkring bør-



PETER BERLINER

professor ved Ilisimatusarfik/Grønlands Universitet og ved DPU, Aarhus Universitet. Er specialist og supervisor i psykoterapi og organisationspsykologi. Har deltaget i og forsket i community-mobiliseringsprojekter i blandt andre Grønland, Danmark, og Mexico. Forsker i social resiliens, sociale læringsprocesser, retfærdighedsbaseret læring og fredspsykologi. Er født i Tasiilaq, bor og forsker skiftevis i Danmark, Mexico og Grønland.

peer@edu.au.dk



METTE SONNIKS

cand.psych fra 1987, fra AU. Har arbejdet internationalt i flere år igennem internationalt Røde Kors og Røde Halvmåne. Har boet og arbejdet i Grønland siden maj 2009, været ansat ved Ilisimatusarfik siden 2013.

meso@uni.gl

“De sociale problemer i Grønland har en vis vedholdenhed, idet der er en række strukturelle problemer, der gør livet vanskeligt for mange familier og enkeltpersoner”

nene. I rapporten står, at de institutioner, som velfærdsmodellen bygger på, ikke magter opgaven med at sikre disse rettigheder for alle børn. Børnenes ret til en tryk opvækst kan ikke opfyldes, idet børnene ikke sikres beskyttelse mod vold, overværelse af vold, overgreb og seksuel udnyttelse og tvang. Børnenes ret til udvikling krænkes, idet der ikke gives muligheder for at alle børn kan gennemføre uddannelse, samt at der ikke sikres et trykt opvækstmiljø med mulighed for leg og udfoldelse samt adgang til et støttende socialt fællesskab for børnene. Endvidere skrives der, at der ikke sikres adgang til husly, mad og tøj for alle børn. Det betyder ikke, understreges det i rapporten, at der ikke gøres en stor indsats, men at der er strukturelle forhold, der vanskeliggør løsningen samt at der muligvis er brug for andre metoder og tilgangsvinkler end dem, der bruges nu.

I den forbindelse er det en overvejelse, om man bør søge tilbage til en grundlæggende forståelse af socialt arbejde, nemlig at det handler om at give muligheder for at skabe gode livsvilkår, også for de mennesker, der lever med de største sociale udfordringer. Det vil sige at give muligheder for et godt livsgrundlag og en god udvikling for alle, også de økonomisk set nederste i samfundet. Den overvejelse udspringer af en forundring over, at en række sociale problemer fortsætter på trods af, at der anvendes mange midler og mange professionelle ressourcer til at afhjælpe disse.

Det tankevækkende er, at vi i mange år for eksempel har vidst:

- At selvmordsraten er meget høj blandt unge i yderområder, herunder i Tasiilaq. Der er i gennemsnit ét selvmordsforsøg hver anden dag - og rigtigt mange selvmord. Spørgsmålet er, hvorfor de unge ikke ønsker at leve. Og hvorfor det oftere er dem uden uddannelse og arbejde, der vælger døden?
- At der er rigtigt meget vold i nogle yderområder og boligområder, herunder også i Tasiilaq - og at rigtigt meget af volden er mellem mennesker, der kender hinanden. Meget af volden er i hjemmene.
- At der er en høj rate af seksuelle overgreb på børn og ganske unge, hvilket retligt set er det samme - hvis ofret er under den aldersgrænse, der er sat for, hvornår man må have seksuelle relationer. Det er et kendetegn ved disse overgreb, at de ofte udføres med en høj grad af vold og dermed tvang. De opleves af børnene og de unge som særdeles glædesløse, ubehagelige, ulækre, krænkende og voldelige (Det svære ungdomsliv, 2012).
- At der er et lavt formelt uddannelsesniveau i Tasiilaq.
- At rigtigt mange børn anbringes udenfor hjemmet i Tasiilaq. MIO påpeger, at der i en del tilfælde ikke opnås den ønskede forbedring af livsvilkårene for det anbragte barn eller den unge ved at komme i en plejefamilie.
- At der er en overordentlig stor udskiftning af lærere på skolen. Det er svært at skaffe lærere til skolen. Cirka en tredjedel af lærerne udskiftes hvert år.

- At der er fattigdom i Tasiilaq: "Som noget nyt er der i B2014 spurgt om fødevarerikthed, det vil sige, om der de seneste 12 måneder har været tilfælde, hvor der ikke var noget mad i huset, og der ikke var penge til at købe noget. Tolv procent svarede bekræftende på dette spørgsmål, men der var stor variation mellem forskellige grupper af deltagere. Forekomsten af fødevarerikthed var dobbelt så høj i Østgrønland som i Vestgrønland og kun halvt så høj i Nuuk sammenlignet med resten af landet" (Sundhedsprofil, 2014).

MIO-rapporten beskriver på sin måde meget gammelkendte problemstillinger – men den gør det på en ny måde, idet den fremhæver, at der er tale om brud på menneskerettigheder og dermed også på børns rettigheder. Som nævnt er der tale om brud på rettigheder til beskyttelse og udvikling, men også på helt basale rettigheder til mad, tøj og en bolig. Det nye i MIOs rapport er, at dette ikke kun handler om børn og familiers måder at søge at klare sig på, men at det grundlæggende er et spørgsmål om livsmuligheder, levevilkår, økonomi og politik, der kan sikre, at alle børn gives mulighed for et ordentligt, trygt og udviklingsfremmende liv.

Der er forskellige forklaringer på den udvikling, der er beskrevet ovenfor med afsæt i MIOs rapport. Men det er tankevækkende, at forklaringerne indtil videre ikke i sig selv umiddelbart har åbnet for løsninger. Mange af forklaringerne bygger på ideer om det, der ikke fungerer, det vil sige et klart fokus på deficits, mangler og utilstrækkeligheder. Det er muligvis derfor, at disse forklaringer ikke har været særligt handleansende for forebyggende eller helende indsatser, idet de ikke fokuserer på de ressourcer og udviklingsmuligheder, der findes. Vi vil et andet sted beskrive og diskutere de forskellige forklaringer, men her er vores emne at se på nye udviklingsveje, der kan supplere den individualiserende sagsbehandling, når problemerne er vokset store. MIOs rapport har ikke et negativt fokus, men derimod et fremadrettet fokus på rettigheder for alle børn. Sermersooq kommune har taget skridt til en række nye tiltag i sommeren 2016 for at styrke lokalsamfundet.

MULIGHEDER FOR SOCIALT ARBEJDE

Der er en række tiltag til at møde familier med sociale problemer på anden måde end den professionelle individualiserende fremgangsmåde.

I byen Paamiut gennemførtes i perioden 2008 – 2012 et fem-årigt projekt: Paamiut Asasara (Se Uden for nummer nr. 20 fra 2012: "Man er mere fri - community psykologiske programmer for psykosocial trivsel") Projektet var et community mobiliseringsprogram.

Det byggede på en række principper, hvoraf de følgende især var tydelige:

1. Projektet byggede på at samarbejde med og samle de allerede eksisterende styrkende og støttende sociale netværk. Derved skabtes et mangesidet socialt netværk, der åbnede muligheder for familier for at bidrage til og deltage i fælles aktiviteter. Der skabtes derved en aktiv medborgerkultur, der byggede på en fælles forståelse af, at det nu var tid til at skabe et godt fælles liv. Det blev formuleret som, at man nu måtte bygge løsninger selv.
2. Et andet princip var, at alle aktiviteter var værdibaserede. Der blev formuleret et fælles værdigrundlag, som var retningsgivende for alle de forskellige aktiviteter. Der var tale om værdier, som man formulerede som lokale værdier, der havde en lang historie netop der.
3. Et tredje princip var, at projektet var decentraliseret i den forstand, at alle med en god ide kunne få støtte – og penge – til at gennemføre ideen. Det var samtidigt centraliseret, idet der var en selvsupplerende styregruppe, der administrerede fondsstøtten fra Bikubenfonden.
4. Et fjerde princip var, at projektet var en fælles læringsproces, hvorfor man inddrog aktionsforskning som en del af den fortløbende evaluering. Man var sig bevidst, at man var i færd med at skabe en ny vej.

I løbet af projektets første år faldt antal anmeldte husspektakler med 47 procent, hvilket var et meget stort fald set i forhold til den generelle udvikling på landsbasis. Det lave tal blev fastholdt igennem projektperioden og efterfølgende. At Paamiut var blevet et tryggere sted at bo – også i familierne – blev underbygget også gennem en række kvalitative interviewundersøgelser (Berliner, 2011; Berliner, Larsen & de Casas Soberón, 2012).

TASIILAQ OG NANORTALIK

Vi vil her pege på mulige veje frem for det sociale arbejde i Tasiilaq og Nanor-

talik, to byer i udkanten i Grønland. Byerne er valgt, fordi vores forslag er baserede på observationer gjort i forbindelse med projektet Siunissaq uagut pigaarput (Fremtiden tilhører os) i netop Tasiilaq og i Nanortalik. Vores tanker er ligeledes meget baserede på viden hentet fra forskningen i Paamiut Asasara samt i forskningen vedrørende familieklasseprojektet i Sermersooq kommune.

For at nå ud til så store antal familier med sociale problemer, som der er tale om i Tasiilaq og Nanortalik, må man arbejde community-baseret, så der tages afsæt i de allerede eksisterende stærke og værdibaserede sociale netværk og ressourcer. Det vil sige de områder og aktiviteter, hvor man allerede trives sammen og har gode oplevelser sammen. Det er betydningsfuldt at styrke disse gennem en fælles læringsproces, hvor man sammen finder nye veje, der bygger på den viden, der allerede findes blandt folk og sætter denne ind i en ramme af rettigheder, idet Grønland har underskrevet alle FN-deklARATIONER og konventioner. Når det er mange familier, der oplever sammenlignelige sociale udfordringer, så er det en mulighed at skabe en social mobilisering af alle disse familier sammen og ikke mindst sammen med de øvrige familier i byen også – som der skete i Paamiut Asasara og i familieklasserne gennem flerfamilie-aktiviteter. Man kan ikke løse problemerne for familierne enkeltvis i denne situation, men må i fællesskab bidrage til at ændre den kontekst, der placerer familierne i dette problemfelt. Det er ikke personerne, der skal laves om, men problemerne, der skal løses. I denne proces kan man bygge på de lokale ressourcer i familierne og i lokalsamfundet i øvrigt. Unge er en gruppe, der i høj grad har ressourcer til at skabe en ændring i holdninger og praksisser. De unge kan skabe socialt styrkende netværk, hvor man kan tale med hinanden uden at nedgøre, kritisere og bagtale, således at tillid og selvbevarelse kan styrkes for alle. Disse ressourcer findes blandt andet ved at få et fokus på, hvornår problemerne ikke er der, og så styrke disse øjeblikke eller områder i familierne og i fællesskabet. Et sådant miljø er for eksempel udviklet på Majoriaq Skolen i Tasiilaq, hvor de unge aktuelt har planer om at lave en forening til at skabe et trygt og fredeligt rum for alle unge i byen.

KONKRETE VEJE I EN COMMUNITY-BASERET TILGANG ER, AT:

- **OPBYGGE UNG-TIL-UNG HJÆLP** i form af at bygge praktisk viden om, hvordan unge kan støtte hinanden ved at opbygge inkluderende og socialt støttende fællesskaber. Vigtige dele er at kunne genkende følelser hos dig selv og andre samt vide, hvordan man kan handle overfor forskellige følelser og deres årsager. På den måde ses styrke som noget, der gi-

ves og fås i fællesskabet, og som dermed er social resiliens.

Det er gruppen, der giver styrke til den enkelte. Det er i fællesskabet, at de gode fortællinger kan deles. Man kan derfor lægge det sociale arbejde ud i at støtte disse fællesskaber, for eksempel ved at tage afsæt i at støtte op om de gode fællesskaber, der allerede findes. Her kan nævnes Majoriaq Skolerne, hvor der allerede er et fællesskab, der søges bygget op omkring gensidig støtte, respekt og fælles kunnen. At styrke dette yderligere gennem uddannelse af de unge i kulturelt accepterede og brugbare måder at give og få social støtte vil være effektivt overfor aktuelle udfordringer og vil forebygge kommende sociale problemer. Der bør afsættes arbejdstimer for en socialrådgiver til at opbygge og udvikle dette sammen med de unge.

Projektet Siunissaq uagut pigarput er allerede i gang med dette: En familiecenter-medarbejder i Nanortalik arbejder med at skabe en gensidigt støttende kultur blandt de unge i Majoriaq Skolen i Nanortalik. I Majoriaq Skolen i Tasiilaq er de unge i gang med at opbygge en forening, der vil skabe et mere fredeligt og trygt livsmiljø for alle unge gennem kendskab til og praktisering af rettigheder. Disse rettigheder omfatter de basale menneskerettigheder og tilhørende konventioner, CEDAW, Barnets rettigheder samt de seksuelle og reproduktive rettigheder. De unge bygger dette op omkring at kende følelser hos sig selv og andre samt omkring seksualitet som en kilde til glæde og trykthed snarere end til vold, overgreb og selvmord ved tab af kæreste.

- **OPBYGGE STÆRKE MØDREGRUPPER**, der følges af en socialrådgiver fra Familiecentret – hvor der foretages hjemmebesøg og opbygges en stærk social gruppe, der kommer til at udgøre et socialt netværk for deltagerne, ud fra ideen om, at mange sammen er stærkere end én alene. Aktiviteterne i mødregrupperne kan åbne sig ud mod byens fællesskab gennem borgermøder med fællesspisning – hvor temaet er, at børnenes trivsel ikke kun er mødrenes ansvar, men hele samfundets. Dette bygger direkte på erfaringer fra Paamiut Asasara, hvor en mødregruppe blev en stærk social aktør i at opbygge gensidigt social kapital (tillid, tilhørsforhold og fælles social

“Disse to byer er valgt, fordi de begge har store sociale udfordringer, samtidig med at de har meget store kulturelle, menneskelige og naturmæssige ressourcer. De er begge byer, der befinder sig i udkanten af den infrastruktur, der er skabt i samfundet som helhed”

ansvarlighed). I Tasiilaq vil dette endvidere kunne knyttes an til den ovenfor nævnte unge-gruppe og med tiden kunne føre til en rettighedsbaseret social bevægelse omkring styrkelse af kvinders rettigheder gennem ændring af diskursen om kvinder, af behandlingen af kvinder og af kvinders materielle muligheder.

Offentlige midler bør placeres i dette, idet medlemskab af en kvindebevægelse, der aktivt fremmer viden om grundlæggende rettigheder, herunder ikke mindst kvinders rettigheder, vil skabe debat i samfundet. Der bør gives mulighed for børnepassning ved møderne samt for fællesspisning for deltagere, deres børn og deres mænd. Det er vigtigt fra stat og kommune at støtte civilsamfundet som aktiv medspiller i udviklingen af et stabilt, trygt, håbefuldt og aktivt medbestemmende lokalsamfund.

● AT BEVILLINGERNE til institutioner sammen med lokale foreninger fremmer

mulighederne for sport og andre fritidsaktiviteter, herunder muligheder for madlavning, musik og teater. Der afsættes også her muligheder for fællesspisninger samt indkøb af udstyr, så alle har mulighed for at deltage uanset økonomisk formåen i éns familie. Dette er allerede under kraftig opbygning med under kultur- og fritidsafdelingen. Det nye kulturhus indgår som en betydningsfuld faktor i denne udvikling.

● KARAKTERSYSTEMET I SKOLEN AFSKAFFES gennem en femårig periode – hvor der alene arbejdes med at skabe trivsel i skolen. Der arbejdes målrettet med fredelig konfliktløsning, kulturel stolthed og glæde i skolen gennem kreative fag, sport og leg. Der gives særlige læringsrum, eleverne kan gå ind i, hvis de ønsker at arbejde med særlige emner. Der undervises i alle de ovenfor nævnte rettigheder på måder, der er tilpasset de forskellige alderstrin. Målet bliver alene at genskabe den sociale tryghed og trivsel i skolen – idet trygge børn lærer bedst. Faktisk lærer utrygge børn ikke noget, uanset hvor meget vi råber efter dem og giver dem dårlige karakterer. En vigtig ting er, at børnene lærer trygt at kunne stå frem og sige deres mening i skolen, og at de derved lærer at problemer, overgreb, vold, glæder og egen kunnen er emner, som man frit kan stille sig op og fortælle om i et trygt socialt rum. Skolens opgave er alene at skabe et trygt og sikkert rum for dette og dermed vise børnene at sådanne rum er mulige indenfor den østgrønlandske kulturelle ramme – hvor styrken er at kunne give, dvs. at dele med andre, snarere end at lukke sig inde og holde tingene og værdierne for sig selv.

● TRAUMEBEHANDLING SUPPLERES MED EMPOWERMENT af hele lo-

“Det sociale område er i dag – med den nye regeringssammensætning i Grønland – et meget højt prioriteret område, der givetvis vil blive tilført ekstra ressourcer i en periode”

kalsamfundet gennem kendskab til de basale menneskerettigheder, CEDAW, de seksuelle og reproduktive rettigheder samt barnets rettigheder. Disse formuleringer af rettigheder sættes i forbindelse med den moderne Inuit kultur, hvor der stadig er en meget stærk forståelse for betydningen af fællesskab. De deklamationer og konventioner, der endnu ikke er oversat til Kalaallissut, oversættes og gengives i korte udgaver, der kan distribueres i byerne og bygderne. MIO har allerede bidraget med gode lærebøger om barnets rettigheder og om retten til egen krop. Disse bøger kan danne grundlag for en omfattende viden om rettigheder – også for voksne.

Disse forslag er ideer til overvejelser om, hvordan de meget dyre sociale, uddannelses- og sundhedsområder kan omformes, så der lægges større vægt på forebyggelse end på individuel sagsbehandling, individuelt rettet skolepædagogik og sygehusbehandlinger. For at afhjælpe de store udgifter, der knytter sig til det, må de suppleres med mere forebyggelse. Samfundet har næppe råd til at fortsætte ad de nuværende baner, hvilket de årlige økonomiske rapporter peger på. Det er en udfordring, at borgerne faktisk ikke får den service, som de af Danmark og Grønland underskrevne konventioner fordrer. Vi hører ofte klager over dette fra borgere i de to nævnte byer, for eksempel fra kvinder, der ikke oplever at få den lægelige hjælp, de har brug for eller fra unge, der ikke oplever at få adgang til uddannelse. Som MIO påpeger, så er der mange børn, der ikke får opfyldt de grundlæggende rettigheder i konventionen om Barnets Rettigheder. Det er en økonomisk udfordring at opfylde disse rettigheder

for alle. Det er i hvert fald givet, at man ikke kan fortsætte som nu. Der må tænkes i community-baserede metoder, hvor midler og ressourcer bruges i forebyggelse og mobilisering af lokalsamfundets gode ressourcer og værdier indefra. Der er i øjeblikket mange fonde, der støtter projekter, og disse projekter skulle gerne vise sig bæredygtige efter ophør af projektperioden. Det er urealistisk at forestille sig en fortløbende øgning af de sociale budgetter, så det er nødvendigt med en omorganisering af brugen af midlerne på det nuværende niveau.

Det sociale område er i dag – med den nye regeringssammensætning i Grønland – et meget højt prioriteret område, der givetvis vil blive tilført ekstra ressourcer i en periode. I denne periode kan områdets stærke sider udbygges samtidigt med, at der kan tænkes i nye, mere borgerdefinerede og –mobiliserende måder at forme området på. Ideen i disse forslag er, at socialrådgiverne får mulighed for at komme ud af kontorerne, og i deltagelse i fælles aktiviteter med og for mange borgere sammen. Aktiviteter, der tager afsæt i borgernes ressourcer og glæder og søger at skabe flere og mere af dem – som et fælles rum, hvori der kan skabes mere trivsel.

Dette fokus vil ændre tyngden i socialrådgivernes arbejde og i deres arbejdsmiljø, idet der da i

højere grad også kan arbejdes i de livsrum, der giver glæde. Hjælpen til lidende og udsatte familier skal ske i selve fællesskabet, med inddragelse og ligeværdighed mellem borgere og myndighed. Der må satses på nye metoder, herunder metoder, der allerede er prøvet med succes i Grønland, nemlig familieklasser, familierådslagning og flerfamilie-forløb samt i opbygning af foreninger til styrkelse af rettigheder i lokalsamfundene. Der må tænkes i metoder, der er community-rettede og inddrager hele lokalsamfundet uden at opdele mennesker i ”udsatte” og ”velfungerende”. Det handler om et professionelt holdningsskifte, hvor man går fra lukket til åben dialog om disse store problemer.

Det betyder ikke, at alt socialt arbejde kan udføres på den måde. Der vil stadig være brug for individuel sagsbehandling, der vil stadig være børnesager, der vil stadig være indberetninger og myndighedssager, som der skal tages professionel hånd om. Det betyder blot, at der må skabes plads til mere direkte forebyggelse gennem community-rettet socialt arbejde. Der må skabes plads til udviklingsmuligheder for det sociale arbejde, således at det kan blive en medskabende faktor i udviklingen af livsmuligheder også for de familier og personer, der i en periode har brug for social hjælp. Det er vigtigt, at der tænkes i udviklingsmuligheder af det sociale arbejde, således at der kan opbygges erfaringsbaserede og veldokumenterede måder at afhjælpe de ovenfor nævnte sociale problemer på – sammen med borgerne.

Denne artikel kritiserer ikke det allerede udførte sociale arbejde, men peger blot på betydningen af at have stor bredde i det sociale arbejde, således at de nye veje, som allerede er ved at blive afprøvede med gode resultater, kan styrkes og gøres bæredygtige, så vi kan skabe større trivsel og frihed for denne og kommende generationer. ●

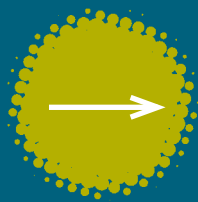
REFERENCER

- Berliner, P.** (2011). Lokale værdier og social styrke. Rapport om Paamiut Asasara 2011. København: Aarhus Universitet.
- Berliner, P., Larsen, L. N. & de Casas Soberón, E.** (2012). Case Study: Promoting community resilience with local values – Greenland's Paamiut Asasara. In Ungar, M. (Ed.): *The Social Ecology of Resilience*. P. 387-399. New York: Springer.
- Chandler, D. & Reid, J.** (2016). *The Neoliberal Subject: Resilience, Adaptation and Vulnerability*. London: Rowman & Littlefield International.
- Christensen, E. & Hansen, H.** (2011). Den sociale indsats for børn og unge i Grønland. Kortlægning af aktiviteterne 2011. København: SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.
- Dahl-Petersen, I.K., Viskum Lytken Larsen, C., Odgaard Nielsen, N., Jørgensen, M.E. & Bjerregaard, P.** (2016). Befolkningsundersøgelsen i Grønland 2014: Levevilkår, livsstil og helbred. København: Statens Institut for Folkesundhed.
- Esping-Andersen, G.** (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Flemming Balvig:** Kriminalitet og retsbevidsthed – i Grønland side 17-21 <http://justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Arbejdsomraader/Forskning/Forskningspuljen/Kriminalitet%20og%20retsbevidsthed%20i%20Gronland.pdf>
- Gessain, R.** (1970). *Ammassalik. Den påtvungne civilisation*. København: Rhodos.
- Grønlands Statistik** (2015). Indkomststatistik 2014. <http://www.stat.gl/publ/da/IN/201501/pdf/Indkomststatistik%202014.pdf>
- Kleivan, H.** (2001). Dominans og kontrol i moderniseringen af Grønland. https://systeme.dk/fileadmin/indhold/SupplerendeMaterialer/Inuit_kultur_og_samfund_-_en_grundbog_i_eskimologi/Kleivan.pdf
- Mauss, M.** (2000). *Gaven. Gaveudvekslingens form og logik i arkaiske samfund*. København: Spektrum.
- MIO** (2014). *Fra lov til praksis. En undersøgelse af vilkårene for det sociale arbejde med børn*. Nuuk: MIO.
- Pedersen, C. P., & Bjerregaard, P.** (2012). *Det svære ungdomsliv – unges trivsel i Grønland 2011*. København: Statens Institut for Folkesundhed.
- Rink, Hinrich** (1862). *Om Aarsagen til Grønlændernes og lignende, af Jagt levende, Nationers Materielle Tilbagegang ved Berøringen med Europæerne*. Dansk Maanedsskrift, 1-26.
- Robbe, P.** (1988). *En etnoøkologisk undersøgelse af et fangersamfund i Østgrønland*. Tidsskriftet Grønland, 36(7-8). 214-218.

Det sociale arbejde
med grønlændere:
Erfaringer fra

Strategien for socialt udsatte grønlændere i Danmark 2013-2016

AF SIDDHARTHA BAVISKAR, SENIORFORSKER



Med afsæt i *Strategien for socialt udsatte grønlændere i Danmark 2013-2016* og den seneste forskning om grønlændere i Danmark ser artiklen på udfordringerne med det sociale arbejde med grønlændere i Danmark, og hvordan disse søges løst i de fem kommuner, som deltager i strategien. En gennemgang af dokumentation relateret til strategien samt interviews med de kommunale og private/frivillige deltagere viser samlet set, at strategien er et ambitiøst og kærkomment bidrag til det sociale arbejde med grønlændere i Danmark. Men interviewpersonerne udtrykker samtidig bekymring for, hvorvidt strategien kan forankres.

G

RØNLÆNDERE I DANMARK

er både en synlig og usynlig gruppe. De er desværre synlige på grund af deres uheldige fremtræden i gadebilledet som socialt udsatte misbrugere eller hjemløse.[1] De velintegrerede grønlandere i landet får desværre ikke den samme opmærksomhed – selv om de udgør det store flertal. Det mindretal af grønlandere, som er socialt udsatte, er som udgangspunkt ramt af de samme komplekse sociale problemer som andre udsatte danskere, for eksempel arbejdsløshed, hjemløshed og forskellige former for misbrug. Det skønnes, at denne gruppe blandt grønlandere i Danmark består af mellem 1000-1500 personer.[2]

Der er forskellige måder at definere, hvad det vil sige at være ”grønlander”. Definerer man grønlandere, som alle personer født i Grønland, så var der i alt knap 16.000 grønlandere bosat i Danmark pr. 1. januar 2015. Af disse personer var 13.612 over 18 år, og 57 procent var kvinder. De boede over hele landet, men godt 37 procent af grønlanderne var bosat i fem kommuner: Aalborg, Aarhus, Esbjerg, København og Odense. København var den største kommune med godt 2.000 grønlandere (12,8 procent af alle), og Esbjerg var den mindste med 3,4 procent[3]

En række undersøgelser over de sidste 10-15 år har sat grønlandere i Danmark under lup. De har blandt andet dokumenteret, at grønlandere i Dan-

mark føler sig udsatte for diskrimination (Togeby 2002, Institut for Menneskerettigheder 2015), har kortlagt omfanget af udsathed på forskellige områder (Baviskar 2015, 2016; Christensen 2011) og givet stemme til udsatte grønlandske mænd og kvinder (Rådet for Socialt Udsatte 2013, 2016, Boeskov & Olsen 2006). Disse studier peger blandt andet på, at selv om størstedelen af grønlandere i Danmark er velintegrerede i samfundet, er et stort mindretal af grønlanderne i Danmark sårbare, hvad angår deres livsmuligheder. De tyder også på, at mange grønlandere flytter til Danmark med et relativt skrøbeligt udgangspunkt.

Der er mange voksne, der ikke har fuldført en erhvervskompetencegivende uddannelse, og relativt mange er afhængige af offentlige ydelser. For eksempel var andelen af 25-60-årige uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, og som enten er førtidspensionerede, modtagere af dagpenge eller kontanthjælp, eller som havde været arbejdsløse i mindst halvdelen af året, mere end fem gange så stor blandt grønlandere i Danmark i 2011 som i den øvrige danske befolkning. Stigningen i denne indikator fra 14 procent i 2007 til 29 procent i 2011 viser desuden, at det er en udfordring for det offentlige system i Danmark at hjælpe socialt udsatte grønlandere i Danmark. Ser man på brug af offentlige ydelser, var andelen af de 18-60-årige, som modtog offentlig støtte, mere end fem gange så stor blandt grønlandere som blandt danskere, og de modtog 25 procent mere end danskerne i gennemsnit (Baviskar 2015)[4].

Omfanget af problemet vokser i disse år, ifølge Kirsten Mærsk, der er direktør for Det Grønlandske Hus (DGH) i Odense. Hun ser en stigning i antallet af socialt udsatte tilflyttere fra Grønland. De er kendetegnet ved meget ringe dansk kompetencer og er derfor svære at integrere. Hun peger på, at DGH i Odense laver en håndholdt indsats for især de nyankomne, uforberedte og følger hver enkelt, så godt de kan. Det sker gennem samarbejdsaftaler med både Odense og Esbjerg kommune, og lignende aftaler er på vej med Vejle og Svendborg. Men ressourcerne er knappe.[5]

DE USYNLIGE GRØNLÆNDERE

Socialt udsatte grønlandere kan paradoksalt nok virke usynlige i det offentliges øjne, fordi de udgør et lille mindretal blandt alle udsatte borgere, og fordi deres kontakt med det offentlige system ofte er tøvende, sporadisk og usikker (Baviskar 2015). De adskiller sig fra andre socialt udsatte borgere i Danmark, fordi de – selv om de er danske statsborgere – kan have særlige sproglige og kulturelle udfordringer samt et begrænset kendskab til det danske systems indretning. Det kan gøre det vanskeligt for dem at udnytte eksisterende tilbud optimalt.[6]

Disse udfordringer er oftest grunden til, at mødet mellem sagsbehandleren og den grønlandske borger mislykkes. For eksempel kan problemer med det danske sprog betyde, at en socialrådgiver og en grønlandsk borger misforstår hinanden, taler forbi hinanden, og det kan i værste fald gøre, at borgeren bliver afvist af hjælpesystemet på grund af en opfattelse af manglende samarbejdsvilje. Den måde, grønlandere kommunikerer med hinanden på, er betydeligt mindre konfronterende, mere indirekte end blandt danskere, og den tager højde for forskelle i social status, alder og autoritet. De er mere autoritetstro og stiller ikke spørgsmålstejn ved, hvad en socialrådgiver siger. Danskere kan i kontrast godt lide at vise deres holdninger, diskutere og udfordre andres holdninger.

Kulturelle forskelle kan også betyde, at grønlandere først er tilbageholdende om at søge hjælp, for eksempel på grund af en blanding af stolthed og rodfæstede holdninger om selvforsørgelse. Grønlandere sætter en ære i at klare sig selv, men har også en forventning om, at systemet vil gribe ind, hvis de falder. Men systemet kræver, at man selv gør noget for at ændre sin situation. De ender dermed med at vente, til det er for sent og er uforstående overfor, hvorfor systemet ikke griber ind, når man har fortjent det. "Nu har jeg brug for hjælp. Hvorfor kommer den ikke?"[7] Disse kulturelle forskelle kan altså forklare, hvorfor socialt udsatte grønlandere i Danmark har svært ved at tilpasse sig et system, som kræver, at man selv er opsøgende, selv kommer med input og er proaktiv.

Helle Rønn fra Kofoeds Skole i Aarhus siger, at grønlandere til forskel fra danskere er en gruppeorienteret folk. De får deres identitet fra gruppen, og man tager sig af hinanden som gruppe. Det kollektive tilhørsforhold er vigtigere end materielle goder. Det er, ifølge hende, en forklaring på, hvorfor kommuners brug af gulerod og pisk tit ikke virker blandt grønlandere. Det at trække i kontanthjælp fører dem ikke hurtigere i aktivisering, for hvis du er en del af gruppen, kan du overleve, selv om du er fattig og udsat. Det lykkes at få et reelt møde mellem borger og rådgiver, når man opnår kontakt med borgeren ved at spørge ind til emner, som betyder noget for denne, for eksempel familie og netværk. Men det kræver tid, ro og rum til at oprette kontakt til borgeren og få dem til at tage ansvar for egen situation.[8] Både tidligere forskning og interview peger således på, at det er nødvendigt at være opsøgende og tage højde for kulturelle og sproglige barrierer samt manglende viden blandt de udsatte grønlandere i Danmark, så mødet mellem borger og systemet er tilfredsstillende for begge parter.



SIDDHARTHA BAVISAKAR

seniorforsker i SFI's Børn og Familieafdeling. Hans forskning fokuserer på implementering af politik og frontlinjemedarbejdere i offentlige organisationer, børn og unges trivsel samt Grønland. sib@sfi.dk

“Hun ser en stigning i antallet af socialt udsatte tilflyttere fra Grønland. De er kendetegnet ved meget ringe dansk-kompetencer og er derfor svære at integrere”

Hvordan overkommes disse barrierer? Der har været flere forsøg målrettet socialt udsatte grønlændere, mest synligt i form af allokering af satspuljemidler. Disse midler suppleret af private midler har gjort det muligt for en række private og frivillige aktører, for eksempel de fire grønlandske huse (i Aalborg, Aarhus, København og Odense), Kofoeds Skole og Foreningen Grønlandske Børn (FGB), at udvikle specialiserede indsatser tilpasset denne gruppe. Men problemet har været, at disse specialiserede indsatser målrettet grønlændere og den almene sociale indsats fra kommunerne ikke har været sammentænkt. *Strategien for socialt udsatte grønlændere i Danmark 2013-2016* har forsøgt at løse dette problem.[9]

BAGGRUND FOR STRATEGIEN FOR SOCIALT UDSATTE GRØNLÆNDERE I DANMARK, 2013-2016

Strategien blev sat i gang i 2013 med i alt 13,4 millioner kr. over fire år fra satspuljen på det social- og integrationspolitiske område (Social- og Integrationsministeriet 2012). Den største del af dette beløb gik til de fem projektkommuner, Socialt Udviklingscenter SUS og Socialstyrelsen. [10] Strategien har som overordnet formål at sikre udsatte grønlændere i Danmark en bedre inklusion i det danske samfund. Den skal mindske de barrierer, som gør det vanskeligt for målgruppen at udnytte eksisterende tilbud optimalt, og derved skabe en lettere adgang til en helhedsorienteret hjælp. Det formål skal opnås gennem en fokus på nytillflyttede grønlændere, koordinering af den almene sociale indsats med den specialiserede indsats samt videreførelse og udvikling af faglig viden og netværk (Social- og Integrationsministeriet 2013).

Behovet for et sådant initiativ blev allerede synligt 10 år tidligere ved udgivelsen i 2003 af Servicestyrelsens *Hvidbog om socialt udsatte grønlændere i Danmark samt Fremtidige indsatsområder overfor socialt udsatte grønlændere i Danmark* (Socialt Udviklingscenter SUS, 2003). Dette behov blev også dækket i forskellige grader over de efterfølgende år, blandt andet gennem etablering af et lands-

dækkende netværk for aktørerne i indsatsen for denne målgruppe. Den vedholdende indsats for at etablere netværk og samarbejde på tværs af aktører har været afgørende for Strategiens succes ifølge FGB's Puk Draiby. Hun tilføjer:

"Bag det arbejde, der førte til formulering af Strategien, lå en erkendelse af, at det ikke nyttede kun at sprøjte penge ind til kortvarige indsatser år efter år. I stedet ville Socialstyrelsen med opdrag fra regeringen og opbakning fra politikere i blandt andet Folketingets Grønlandsudvalg samt fra kommunale ledere og private og frivillige organisationer udvikle en vedvarende løsning på arbejdet med socialt udsatte grønlændere. Det er således første gang, man ser et forsøg på at institutionalisere et forpligtende samarbejde på tværs af kommunale og private aktører ved hjælp af en betydeligt større pose penge".[11]

Deltagerne er samlet set enige i, at Strategien repræsenterer et væsentligt fremskridt i det sociale arbejde med udsatte grønlændere, fordi den har sat samarbejdet mellem kommunernes almene sociale indsats og de private og frivillige organisationers målgruppe-specifikke indsats fast på dagsordenen. Det innovative ved Strategien er ifølge Helle Rønn, at man har

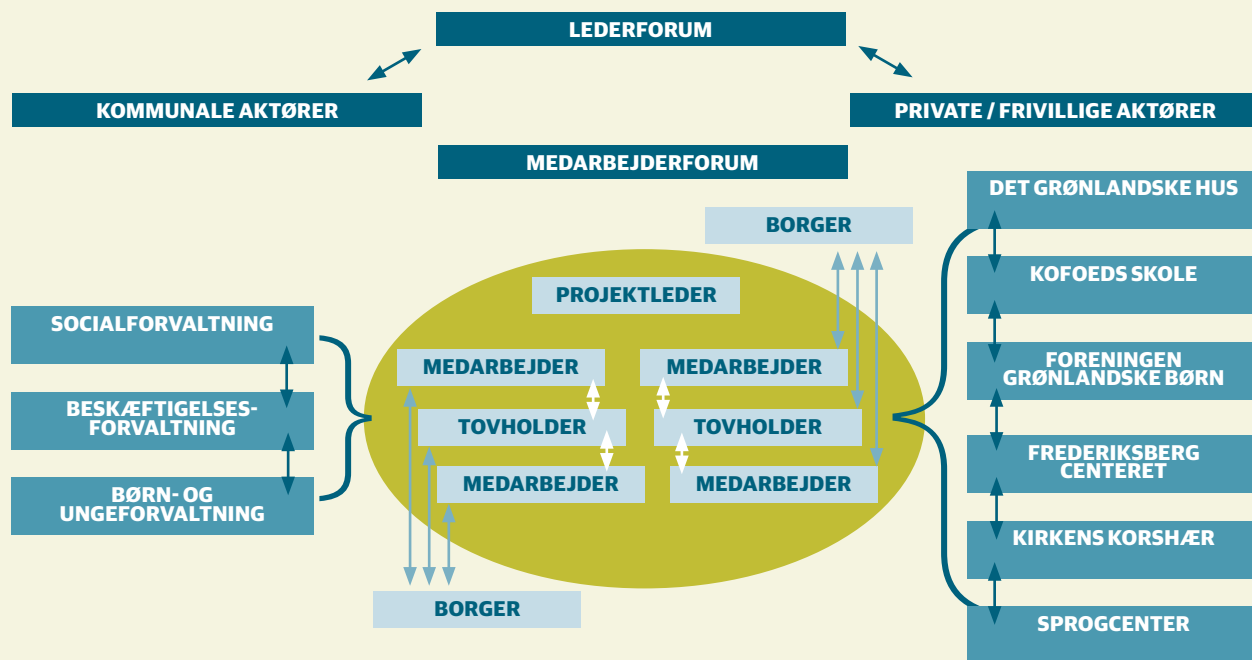
"mulighed for at se fordelene i at samarbejde på tværs af forskellige sektorer. Det er første gang at satspuljemidler bliver målrettet på det organisatoriske niveau i stedet for specifikke isolerede indsatser. Før Strategien tænkte og arbejdede de forskellige aktører, også Kofoeds Skole, hver for sig. Der var et ønske om at samarbejde, men det var svært at føre ud i livet, fordi kommunerne og de private/frivillige aktører har forskellige opgaver. Strategien forpligtede alle deltagere til at samarbejde. Kommunerne fik opdraget og skulle være togholdere. Ledelsen blev inddraget og forpligtet dels via tilførslen af ressourcer."[12]

Som repræsentanter for den almene sociale indsats for udsatte grupper er kommunerne de største deltagere i dette samarbejde og har også haft den største aktie i Strategien. Det betyder også, at kommunerne skal være initiativtagere i forhold til at implementere, udvikle og forankre Strategien. De har flere ressourcer og en større infrastruktur samt særlig adgang til personfølsomme oplysninger om borgerne.

Kommunerne har brugt forskellige strategier sammen med de private aktører for at fastholde fokus på nytillflyttede grønlændere og deres børn for at forebygge, at de får sociale problemer. For eksempel har der i Esbjerg Kommune været et tæt samarbejde mellem Oqqumut (kommunens aktivitets- og værested for socialt udsatte grønlændere), Kraftcentret (et tilbud målrettet personer med fysiske eller psykiske problemer) samt Borgerservice i kommunen og private eller frivillige aktører såsom FGB og De Hjemløses Venner.[13]

I forhold til videreførelse og udvikling af den faglige viden og de netværk, som er opbygget de senere år, havde de organisationer, der arbejder med udsatte grønlændere, allerede inden Strategien indbyrdes kontakt og samarbejde.[14] Netværket er med støtte fra Socialt Udviklingscenter SUS blevet udvidet og styrket i Strategiperioden gennem temadage, lokale netværk og samarbejdsfora, følgegruppemøder samt netværksmøder blandt kommunale og private aktører på både ledelses- og medarbejderniveau. I

SAMARBEJDSMODELLEN



FIGUR 1. MODEL FOR SAMARBEJDE MELLEMMUNER OG DE PRIVATE OG FRIVILLIGE AKTØRER

nogle tilfælde har det gjort, som Laila Jensen fra Kofoeds Skole, Aalborg udtrykker det:

”at man opdagede hinanden som aktører”.^[15]

SAMARBEJDSMODELLEN

Omdrejningspunktet i Strategien er en model for samarbejde mellem kommunale, private og frivillige aktører, som er udviklet af Socialt Udviklingscenter, SUS. Samarbejdsmodellen er blevet afprøvet i de fem projektkommuner i perioden 2014 til 2016 og udbredes på sigt til andre kommuner. Dens overordnede formål er at sikre, at socialt udsatte grønlændere modtager en målrettet indsats, samt at de specialiserede indsatser koordineres med den almene sociale indsats. Helle Rønn fremhæver:

”at det unikke ved samarbejdsmodellen er, at den postulerer, at man bedre kan lave en helhedsorienteret indsats, hvis man får forskellige aktører til at sidde ved samme bord”.^[16]

Modellen er opdelt i to niveauer:

- Den overordnede ramme, på ledelsesniveau, der beskriver samarbejdet på tværs af kommune, private og frivillige aktører. Den har til formål at skabe et samlet overblik over den aktuelle indsats for målgruppen i kommunen og

består af viden om organisering af indsatsen, kommunikation, planer og arbejdsredskaber samt en oversigt over relevante tilbud i kommunen.

- Samarbejdet i de konkrete borgerforløb, der har fokus på rolle- og ansvarsfordeling, arbejdsopgaver og indsatser i de enkelte borgerforløb. Rammen for samarbejdet i de konkrete borgerforløb består af to elementer: en tovholderfunktion samt nogle opmærksomhedspunkter til samarbejdet. Disse elementer skal understøtte et helhedsorienteret og velkoordineret borgerforløb. Rammen skal anvendes af professionelle som et arbejdsredskab i samarbejdet med borgeren.

HVAD SKAL DER OPNÅS MED SAMARBEJDSMODELLEN?

Der er opsat en række målsætninger for arbejdet med samarbejdsmodellen, som de deltagende kommuner, private og frivillige tilbud forpligtede sig til at indfri inden udgangen af 2015.

Disse målsætninger er, at

- Borgeren er inddraget i alle beslutninger i sin egen sag
- Aktører, der er involveret i indsatsen for socialt udsatte grønlændere, har let adgang til viden om relevante tilbud, og hvordan indsatsen er organiseret
- Der er tydelige kommunikations- og informationsveje i samarbejdet, så borgere og involverede aktører ved, hvem der skal kontaktes og hvordan
- Der er klare arbejdsogang, tydelig rollefordeling samt entydig placering af handleansvar mellem de involverede aktører
- Der er fælles viden om og accept af den konkrete indsats for borgeren
- Der samarbejdes med relevante aktører ved behov

For at sikre, at målene med samarbejdsmodellen indfries, yder So-

“Men der er også begrænsninger for samarbejdet i Strategien. Nogle af disse udspringer fra strukturelle barrierer mellem kommunale og private aktører. For eksempel må kommunerne ikke dele personfølsomme oplysninger, som de har adgang til, og systemerne kan tit ikke spille sammen”

cialt Udviklingscenter, SUS, løbende processtøtte og sparring til de fem projektkommuner samt de private/frivillige aktører. De lokale projektledere for de fem kommuner har udfyldt en handleplan i forbindelse med afprøvningen af samarbejdsmodellen. Den beskriver hvilke aktiviteter, der skal gennemføres for at opfylde målsætningerne, hvem der er ansvarlige for, at aktiviteterne gennemføres, og tidsplanen for gennemførelsen af aktiviteterne. Tovholderen i de enkelte borgerforløb skal hjælpe de mest udsatte borgere med at navigere rundt i systemerne, fungere som et bindeled mellem borgeren og samarbejdspartnere, sikre bedre kommunikation med borgeren og inddragelse af alle relevante aktører i borgerens sag samt styrke videndeling mellem samarbejdspartnere i koordineringen af sagsforløbet.

FORSKELLIG IMPLEMENTERING AF SAMARBEJDSMODELLEN

Figur 1 illustrerer på baggrund af beskrivelsen i Strategidokumenterne fra Socialstyrelsen, hvordan samarbejdsmodellens forskellige dele kan hænge sammen. Den viser for eksempel, hvordan samarbejdet kan opbygges via to fora: et ledelsesforum, som fokuserer på den overordnede ramme, og et medarbejderforum, som tager sig af borgerne nære spørgsmål og forløb. Modellen kan selvfølgelig blive implementeret forskelligt i hver kommune afhængig af lokale forhold, erfaringer og behov. For eksempel er antallet af kommunale og private aktører mindre i en kommune med forholdsvis få grønlændere såsom Esbjerg. Og modellen gælder ikke for Aalborg Kommune, som allerede i 2009 havde forankret samarbejde mellem kommunale aktører gennem Grønlænderenheden, som udelukkende tager sig af socialt udsatte grønlændere.

Der er også forskelle i forhold til andre organisatoriske elementer i samarbejdsmodellen. I Aarhus for eksempel implementeres det tværsektorielle netværk mellem kommunale og private aktører med kvartalsvise møder, og funktionen som koordinator for netværket placeres i staben i Socialforvaltningen[17]. Og Københavns Kommune har besluttet ikke at bruge tovholderfunktionen.

”Den kom aldrig til at fungere i den tiltænkte form. Koordinerende møder kræver at målgruppen er mere stabil, end tilfældet har været for den gruppe af socialt udsatte grønlændere, som der blev arbejdet med i København hos Hjemløseenheden”, fortæller Peter Ellermann.

De havde også dårlige erfaringer med tovholderskemaet. Ellermanns umiddelbare vurdering er, at det ikke virker i en stor kommune, kendetegnet med mange aktører som Københavns Kommune, da det kræver mere kommunikation, end hvad der reelt kan lade sig gøre i hverdagen. Hjemløseenhedens medarbejdere har i stedet fungeret som tovholdere, da det ligger i deres funktion. ”Samarbejdet har derfor fungeret mere som en stafet, hvor man overdrager ansvarsområder til hinanden i forhold til borgerens behov”. [18] Til gengæld har samarbejdsforum været en umiddelbar succes, siger han.

”Der var stort fremmøde til det første møde i samarbejdsforum. Det førte til en nødvendig afklaring af behov hos målgruppen samt af, hvad deltagerne kunne bidrage med, og en mere klar arbejdsfordeling mellem parterne. Først kom et møde mellem lederne, dernæst mellem medarbejderne. Der blev nedsat arbejdsgrupper. Samarbejdsfora har gjort det muligt at reagere hurtigere til en ny udvikling, for eksempel en større tilstrømning af unge grønlændere, og førte til kortere kommunikationsvej både i kommunen, men især mellem kommunen og private aktører”.

Et godt eksempel på samarbejde mellem de kommunale forvaltninger, Koføeds Skole, DGH og Frederiksberg Centeret (som tilbyder behandling af afhængighed og misbrugsbehandling) er kvindegruppen, som Ellermann oplever har ført til en forbedring blandt deltagerne.

”Samarbejdet har medført, at vi bedre kan supplere hinanden og mere målrettet gøre brug af hver organisations ressourcer og muligheder. Samspejlet mellem kommunen og NGO’erne har øget handlemulighederne i forhold til den enkelte borger,” siger Ellermann og tilføjer, at de personlige kontakter gennem netværket har været en stor fordel.

Susanne Corydon fra Aarhus Kommune understreger også den per-

sonlige kontakt blandt Strategiens store gevinster.

”Vi lavede en projektgruppe fra starten med 4 magistratsafdelinger og 4 private aktører, 15-20 personer i alt. Ledelsen havde udpeget medarbejdere fra forskellige afdelinger til at deltage. Vi mødtes 1 gang om måneden, drak kaffe sammen, kiggede hinanden i øjnene og drøftede forskellige problemstillinger og udfordringer i forhold til målgruppen og projektet. Disse møder har skabt et mere forpligtende samarbejde på tværs, fordi aktørerne kender hinanden. Det samarbejde, der er opstået, er ikke kun til gavn for grønlændere men også for andre udsatte grupper. Hun tilføjer, at deltagelse i Strategien - det, at man har søgt puljen, lavet en ansøgning og underskrevet en samarbejdsaftale - overordnet set forpligter til samarbejde.”

Corydon fremhæver også en anden klar gevinst ved deltagelse i Strategien: at kommunen nu virker langt mere overskuelig for private aktører. ”

DGH's opsøgende medarbejder sagde, at det var gået op for hende, at Aarhus Kommune ikke kun var en grå masse af offentlige ansatte, og hun kunne se, hvorfor hun skulle tage kontakte til en bestemt afdeling, for eksempel Ydelsescentret i forbindelse med kontanthjælp og åbne en anden dør for noget andet”.

Indsigt i systemet giver bedre mulighed for at hjælpe borgerne. Strategien har også ført til en udvidelse og strukturering af det eksisterende samarbejde til ledelsesniveau og ift. andre organisationer, for eksempel Sundhedsplejen og FGB, fordi man har siddet sammen én gang om måneden.”[19]

Aalborg Kommune er som nævnt foregangskommune, hvad angår samarbejde omkring udsatte grønlændere, og oprettede Grønlænderenheden allerede i 2009. Også her fremhæver de gevinster ved Strategien.

”Den har ført til et bedre samarbejde mellem kommunerne og med Grønland. Kommunen har for eksempel en aftale med

Sermersooq Kommune vedr. samarbejde omkring et betonkursus. Ledige grønlændere i Danmark, som deltager i kurset, går videre til praktik og muligvis job i Grønland. På den måde kan en uddannelse i Danmark føre til job i Grønland”, påpeger projektleder Karólína Heidarsdóttir.

Aalborg Kommune har også brugt Strategien til at afprøve forskellige indsatser. For eksempel har de fundet ud af, at hverken Velkomstpakken for nytillflyttere eller den frivillige mentorordning for de særligt udsatte virker. Det skyldes, at de førstnævnte er uafklarede omkring deres behov, mens sidstnævnte har alt for tunge problemer. På plussiden er samarbejdet forbedret, netværket er blevet udvidet (fra 10 til ca. 100 personer med for eksempel inddragelse af skole og sundhedsplejen), og der er større videndeling i kommunen. Desuden har den nye hjemmeside vist sig at være et godt pædagogisk redskab og vidensbank især for nytillflyttede grønlændere. Karólína Heidarsdóttir påpeger, at disse forsøg ikke vil have fundet sted uden det fokus, den ramme og de ressourcer, som Strategien har medbragt.

”Strategien har betydet større fokus på nationalt niveau samt videndeling med andre kommuner. for eksempel hvad er praksis i de andre kommuner i forhold til hjælp til hjemrejse til herboende grønlændere? Hvorfor virker integrationsforløbet i Odense men ikke i Aalborg? Hvad er fordelene ved at række ud til alle grønlændere, som de gør i Esbjerg, i stedet for kun de særligt udsatte?”[20]

Man er også tilfreds med Strategien i Esbjerg og Odense kommune.

”Det, at man samarbejder og deler viden og ressourcer, at man ”løfter i flok”, gør, at man undgår dobbeltarbejde og derfor bruger ressourcerne mere effektivt,” vurderer Heidi Conradsen fra Esbjerg Kommune.[21]

I Odense påpeger Ulla Bendsen, at Strategien er en succes, simpelthen fordi den har gjort det offentlige system mere opmærksom på udsatte grønlændere og fået det til at prioritere indsatsen for denne forholdsvis lille gruppe. [22]

KONKLUDERENDE REFLEKSIONER

Artiklen har beskrevet den seneste udvikling i det sociale arbejde med grønlændere i Danmark på baggrund af *Strategien for socialt udsatte grønlændere i Danmark*. Den har beskrevet, hvordan Strategien opstod, dens formål og dens kerneelement, modellen for samarbejde mellem de kommunale aktører, som repræsenterer den almene sociale indsats, og private og frivillige aktører, som tilbyder specialiserede indsatser på baggrund af deres dybere kendskab til målgruppen. Ved at koordinere de to typer indsatser forventer man både, at ressourcerne bliver brugt mere effektivt - og vigtigere - at mødet mellem de offentlige og borgeren lykkes, sådan at velfærdssystemet formår at forbedre livsvilkårene for socialt udsatte grønlændere, især nytillflyttere.

Samtlige interviewede personer er glade for Strategien. Den har bragt landsdækkende fokus på og ledelsesmæssig opbakning til samarbejde i kommunerne, på tværs af kommunerne og mellem de kommunale og private aktører. Det forpligtende samarbejde har fremmet tværfaglighed og en helhedsorienteret tilgang. Kommunerne har haft mulighed for at afprøve dele af samarbejdsmodellen og forskellige indsatser, som bygger på modellen.

Flere deltagere pointerer også, at Strategien med fordel kan anvendes til

“Samtlige interviewede personer er glade for Strategien. Den har bragt landsdækkende fokus på og ledelsesmæssig opbakning til samarbejde i kommunerne, på tværs af kommunerne og mellem de kommunale og private aktører“

andre målgrupper, fordi Strategiens fokus på et forpligtende samarbejde for at sikre en helhedsorienteret indsats i princippet kan bruges for alle udsatte grupper, især de med komplekse problemstillinger.

[23] Udfordringer ligger i at sikre et vedvarende politisk opbakning og de tilsvarende ressourcer, som er forudsætning for Strategien.

Men der er også begrænsninger til samarbejdet i Strategien. Nogle af disse udspringer fra strukturelle barrierer mellem kommunale og private aktører. For eksempel må kommunerne ikke dele personfølsomme oplysninger, som de har adgang til, og systemerne kan tit ikke spille sammen[24]. En anden begrænsning er ressourcemangel. Hvis de private aktører mangler projektmidler, hvilket ofte er tilfældet, bryder samarbejdsmodellen ned. For eksempel har FGB i strategiperioden haft et stærkt samarbejde med Esbjerg Kommune omkring målrettet støtte til nytilkomne familier og børn. FGB's lokale medarbejders indsats i forhold til de nytilkomne familier har delvist været lønnet af Strategi-midler, som er udløbet. Derfor afhænger fortsættelsen af samarbejdet af tilførelsen af nye midler, for eksempel fra puljer eller pop-up midler (knyttet specifikke projekter)[25]. Private/frivillige indsatser er generelt afhængige af projektmidler og derfor skrøbe-

[1] "Danskernes fordomme om grønlandere holder ikke stik." Hentet fra dagbladet Information: <https://www.information.dk/telegram/2012/09/-danskernes-fordomme-groenlaendere-holder-stik>. Druk, misbrug og sociale problemer. Sådan lyder svaret fra 40 procent af danskerne, når de bliver spurgt: "Hvad tænker du umiddelbart om grønlandere?" Grønlanderne drikker, omsorgs-svifter deres børn, bor i små bygder, sejler i kajak og fanger babysæler. Og størstedelen af grønlanderne i Danmark er enten på kontanthjælp eller modtager arbejdsløshedsdagpenge, lyder svaret fra danskerne. Undersøgelsen er lavet i 2012 af Grønlands turistråd, Visit Greenland, som har spurgt 1017 danskere mellem 18-74 år om deres fordomme om grønlandere.

[2] <http://www.udsattegroenlaendere.dk/?side=8>
[3] Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

[4] "Grønlandere" er defineret i dette studie som alle personer, der er født i Grønland, og som voksne (dvs. 18 år eller ældre) er flyttet til Danmark i perioden 1. januar 1999 til 31. december 2011 (3.787 voksne i alt) samt deres børn.

[5] De fire grønlandske huse (i Aalborg, Aarhus, København og Odense) modtog ingen Strategi-midler. De fik til gengæld 1 mio. kr. hver i 2016 fra satspuljen ifm. inklusionsindsatsen, og forventer at modtage disse midler også i perioden op til 2018. Interview med Kirsten Mærsk, direktør for Det Grønlandske Hus, Odense, 26-08-16 og 7-11-16.

[6] Internt arbejdsnotat fra Socialstyrelsen: Udsatte grønlandere og deres børn. Kortlægning. September 2012. Interview med Ulla Wejdik Bendsen, Odense Kommune, 07-09-16

[7] Interview med Susanne Corydon Harritsø og Heidi Conradsen, projektleder i hhv. Aarhus og Esbjerg kommune og Helle Rønn Christensen fra Kofoeds Skole, Aarhus.

[8] Interview med Helle Rønn Christensen, Kofoeds Skole, Aarhus, 16-09-16

[9] Interview med Lise Poulsen, Socialstyrelsen, 25-08-16

[10] De fem kommuner modtog 1,4 mio. hver, SUS fik knap 4 mio. til processtyring, mv., Socialstyrelsen modtog 1,5 mio. til projektledelse og SFI modtog knap 0,5 mio. til en undersøgelse.

[11] Interview med Puk Draiby, Foreningen Grønlandske Børn, 2-9-16

[12] Interview med Helle Rønn Christensen, Kofoeds Skole, Aarhus, 16-09-16

[13] Interview med Heidi Conradsen, Esbjerg Kommune, 08-09-16

[14] Fra 2004 og frem er der, med Socialt Udviklingscenter SUS som tovholder, etableret og fastholdt et stærkt netværk med aktørerne på området. Siden 2004 har der uafbrudt været afholdt 2 dages netværksmøder to gange årligt med 60-80 deltagere - medarbejdere og ledere fra især de private aktører, men også kommunale. Og netværket har også resulteret i konkrete samarbejdsprojekter, som dog ikke er forankret efterfølgende. Kommunikation fra Puk Draiby, ge-

neralsekretær, Foreningen Grønlandske Børn, 26-10-16.

[15] Interview med Laila Jensen, Kofoeds Skole, Aalborg, 31-10-16

[16] Interview med Helle Rønn Christensen, Kofoeds Skole, Aarhus, 16-09-16

[17] Interview med Susanne Corydon, Aarhus Kommune, 07-09-16

[18] Interview med Peter Ellermann, Københavns Kommune, 02-09-16

[19] Interview med Susanne Corydon, Aarhus Kommune, 07-09-16

[20] Interview med Karólína Heidarsdóttir Jensen, Aalborg Kommune, 16-09-16

[21] Interview med Heidi Conradsen, Esbjerg Kommune, 08-09-16

[22] Interview med Ulla Wejdik Bendsen, Odense Kommune, 07-09-16

[23] Interview med Helle Rønn Christensen, Heidi Conradsen, Peter Ellermann, Susanne Corydon Harritsø, Karólína Heidarsdóttir Jensen.

[24] Interview med Susanne Corydon, Aarhus Kommune, 07-09-16

[25] Interview med Puk Draiby, Foreningen Grønlandske Børn, 2-9-16

[26] Interview med Peter Ellermann, Kommune, Susanne Corydon Harritsø og Heidi Conradsen, projektleder i hhv. København, Aarhus og Esbjerg kommune og Helle Rønn Christensen fra Kofoeds Skole, Aarhus.

lige. Det understreger, hvor sårbar modellen – og dermed Strategien – er. Erfaringerne tyder også på, at hvor meget Strategien lykkes, afhænger dels af, om man kan tage afsæt i et allerede eksisterende netværk. Så kan man nemlig trække direkte i arbejdstøjet og skal ikke bruge så lang tid på at etablere netværk og kendskab først.

Hvordan ser fremtiden ud for Strategien? Alle deltagere udtrykker en bekymring omkring Strategiens forankring. Det primære ansvar for forankring ligger hos kommunerne, og dens fortsættelse afhænger af dens umiddelbare fordele opvejet mod omkostningerne. Kontinuitet i Strategien kan sikres, i det omfang der er konkrete gode erfaringer at videreføre, hvis Strategirelaterede opgaver bliver skrevet ind i kommunale stillingsbeskrivelser – og på den måde gøres mindre sårbare over for personaleudskiftning – og hvis der er en løbende indsats for at vedligeholde de netværk og nøglefunktioner, som indgår i samarbejdsmodellen.[26]

Blandt de private aktører er der frygt for, at hvis ansvar for modellens nøglefunktioner, for eksempel tovholderfunktionen og indkaldelse til netværksmøder, flyttes fra kommunale aktører til de andre samarbejdspartnere, så vil kommunerne være mindre forpligtede til at fortsætte samarbejdet. Det kan hurtigt komme til at ske, hvis arbejdet med en forholdsvis lille gruppe grønlandere bliver overskygget af de velfærdsopgaver, kommunerne har i forhold til så mange andre udsatte grupper i samfundet. Aktørerne påpeger desuden, at tilførslen af ressourcer stadig er begrænset, og det overordnede fokus på nationalt plan og blandt kommunale ledere hurtigt kan vise sig at være forbigående, især hvis andre velfærdsopgaver skubber udsatte grønlandere længere ned på de kommunale dagsordener. Overordnet ville de ønske, at samarbejdet var lovfæstet, så kommunerne havde et permanent incitament til at samarbejde. Udviklingen i det samarbejde, som er Strategiens kerne, vil derfor blive fulgt med stor interesse og bevågenhed i de kommende år både fra praksis og forskningens side. ●

REFERENCER

Baviskar, S. (2015): Grønlandere i Danmark: En registerbaseret kortlægning. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 15:29.

Boeskov, S. & N.F. Olsen (2006): Små skridt – store forandringer. En undersøgelse af hjemløshed i gruppen af grønlandere i København. København: Styrelsen for Social Service.

http://centerforkulturanalyse.ku.dk/publikationer/Smaa_skriddt.pdf. Hentet 25-05-2014.

Christensen, E. (2011): Væk fra Grønland. Udsatte grønlandere, der er flyttet til Danmark med deres børn. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:07.

Institut for Menneskerettigheder (2015). Ligebehandling af grønlandere i Danmark: grønlanderes oplevelser af mødet med det danske samfund. København: Institut for Menneskerettigheder.

Rådet for Socialt Udsatte (2013): "I Grønland er jeg for dansk, i Danmark er jeg bare grønlander". Udfordringer for udsatte grønlandere i Danmark. <http://www.udsatte.dk/dyn/resources/Publication/file/8/58/1390811813/i-groenland-er-jeg-for-dansk-og-i-groenland-er-jeg-bare-groenlaender-online-version.pdf>. Hentet 29-01-2014.

Rådet for Socialt Udsatte (2016): Udsatte grønlandske kvinder i Danmark: En undersøgelse af kvindernes livssituation, problemer, ressourcer og behov. <http://www.udsatte.dk/dyn/resources/Publication/file/6/76/1457690032/socialt-udsatte-groenlandske-kvinder-i-danmark.pdf>. Hentet den 26-08-16.

Servicestyrelsen (2003): Hvidbog om socialt udsatte grønlandere i Danmark. http://www.udsattegroenlaendere.dk/wp-content/uploads/hvidbog_groenlandere.pdf. Hentet 11-09-2013.

Social og Indenrigsministeriet. 2012. Udmøntning af satspuljen for 2013: Delaftale for social- og integrationsområdet. Hentet 26-08-16 fra <http://sim.dk/media/16885/udmoentning-af-satspuljen-for-2013.pdf>.

Socialt Udviklingscenter SUS (2003):

Fremtidige indsatsområder overfor socialt udsatte grønlandere i Danmark. København: Socialt Udviklingscenter, SUS. <http://www.sus.dk/udgivelser/fremtidige-indsatsomrader-overfor-socialt-udsatte-groenlaendere-i-danmark/> Hentet 14-07-2014.

Togeby, L. (2002): Grønlandere i Danmark – en overset minoritet. Århus: Århus Universitetsforlag.

ANDRE DOKUMENTER:

Plan for implementering af delelementer af Strategien for socialt udsatte grønlandere i Aarhus, 1. december 2015

Tilbudsoversigt: Strategien for udsatte grønlandere i Aarhus, 8. januar 2016; Orientering om afslutning og forankring af Strategien for socialt udsatte grønlandere (Aalborg Kommune), 24. juni 2016

Oplæg "Strategien" i Aalborg ved projektleder Karólína Heidarsdóttir Jensen. Strategi for udsatte grønlandere 2013-2016: Samarbejdsmodel mellem kommunale, frivillige og private aktører i indsatsen for socialt udsatte grønlandere (for hver af de fem kommuner).

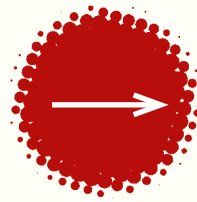
Strategi for udsatte grønlandere i Danmark 2013-2016: Status på kommunale handleplaner for samarbejdsmodellen, juni 2015.

Mange tak til Ulla Wejdik Bendsen (socialrådgiver og projektleder, Odense Kommune), Heidi Conradsen (socialrådgiver og projektleder, Esbjerg Kommune), Helle Rønn Christensen (socialrådgiver, Kofoeds Skole, Aarhus), Puk Draiby (generalsekretær, Foreningen Grønlandske Børn), Peter Ellermann (socialrådgiver og projektleder, Københavns Kommune), Søs Hald (socialmedarbejder, DGH i Aarhus), Susanne Corydon Harritsø (socialrådgiver og projektkoordinator, Aarhus Kommune), Laila Betina Jensen (teamleder, Kofoeds Skole, Aalborg), Karólína Heidarsdóttir Jensen (socialrådgiver og projektleder, Aalborg Kommune), Louise Boye Larsen (Socialt Udviklingscenter SUS), Kirsten Mærsk (direktør, Det Grønlandske Hus i Odense) og Lise Poulsen (projektleder, Socialstyrelsen), for deres medvirken til artiklen.

PEER REVIEWED

Videns- deling med henblik på faglig udvikling

AF KRESTA MUNKHOLT SØRENSEN, ADJUNKT



Artiklen diskuterer de udfordringer, der eksisterer i forhold til faglig udvikling i det kollegiale samarbejde om den børnefaglige undersøgelse. Artiklen tager sit empiriske udgangspunkt i seks danske børne- og familieafdelinger, hvor afdelingsledere og socialarbejdere er blevet interviewet. Artiklen er struktureret ud fra de forskellige organiseringer af, hvornår faglige drøftelser er mulige og finder, at både de formelle og uformelle tilgange er udfordret. På trods af at mange kommuner opererer med muligheden for fælles drøftelse, sker det ikke altid.



UNDERSØGELSER HAR VIST, at vidensdeling er centralt, når det handler om arbejdet med udsatte børn og deres familier. Med vidensdeling menes, at socialarbejdere deler deres viden, så der blandt socialarbejderne opnås et større kendskab til de forskellige faglige perspektiver, som anlægges i forhold til en børnesag. Perspektiver, der afhænger af hvilke teorier, erfaringer eller menneskesyn, den enkelte socialarbejder kommer med, og som kan være afgørende for hvilke beslutninger, der i sidste ende bliver truffet og handlet på baggrund af (Skytte 2013:45).

Det børnefaglige arbejde er kendetegnet ved grundlæggende usikkerhed, idet vidensgrundlaget for at vurdere børns risiko for at udvikle sig i en negativ retning er usikkert. Risiko som begreb er som udgangspunkt uklart og tvetydigt (Munro 2008:59), hvilket bevirker utydeligt definerede kriterier for, hvad der skaber et risikobarn (Egelund and Sundell 2001:78). Desuden har studier vist, at der er faglige uenigheder i forhold til vurderinger af børn i risiko (ex. Ejrnæs 2006:201). Det er derfor vigtigt at skabe mulighed for, at socialarbejdere kan vidensdele og højne kvaliteten i det faglige grundlag for deres vurderinger gennem diskussioner af deres bevæggrunde for diverse vurderinger. Dette for at skabe bedst mulige vilkår for at forskellige perspektiver bliver tydeliggjort og udfordret, og at der på den baggrund sker en faglig udvikling til gavn for kvaliteten af de børnefaglige undersøgelser (Skytte 2013:45).

Det er særlig vigtigt at skabe en kultur, hvor faglige uenigheder eller usikkerheder og diskussioner om disse bliver mødt med tolerance (Moesby-Jensen 2013:191). Forskningen

har vist, at det er en af vigtigste faktorer for at skabe mulighed for god refleksion og diskussion af sagerne blandt kollegaer. Ingen socialarbejdere er supermennesker, som gør det rigtige i første forsøg. Det skal tydeliggøres i en medarbejdergruppe, idet det kan være meget følsomt at være kritisk over for sin egen faglige praksis, og hvis det samtidig betyder, at andre og måske særligt mere erfarne kollegaer også kritiserer en, kan det være mere fristende at lukke øjnene for udfordringerne og undgå faglig refleksion (Munro 2008:134). Samtidig har forskning også vist, at der kan være risiko for at skabe en kultur, hvor medarbejderne ikke vil udfordre, kritisere eller skabe konflikter med hinanden. Det kan ansues som en konsensusdynamik i sagsbehandlergrupper, og denne dynamik kan ifølge forskere på området, anses som en svaghed for beslutningsprocesser, idet ønsket om enstemighed tilsidesætter gruppemedlemmernes motivation for at gennemgå alternative muligheder (Munro 2008:148; Janis 1982:120).

Ejrnæs har blandt andet tydeliggjort, hvordan kollegaer med samme faglige baggrund har urealistiske opfattelser af sandsynligheden for faglig enighed (Ejrnæs 2006:205). I den forbindelse argumenterer Munro for, at det er en kendt sårbarhed for grupper, og at det skaber barrierer i forhold til de kritiske refleksionsprocesser, der er nødvendige for den type beslutninger, der skal træffes i det børnefaglige arbejde (Munro 2008:150f). Det er særdeles centralt, idet opfattelserne af faglig overensstemmelse ifølge Ejrnæs er stærkt overvurderet (Ejrnæs 2006:205). Skabes der ikke mulighed for at danne kritiske refleksionsprocesser og dermed mulighed for vidensdeling med henblik på udvikling i vurderingsprocessen omkring udsatte børn og unge, vil faglige uenigheder og diskussioner om perspektivvalg forblive ubelyste (Skytte 2013:45).

Følges denne tankegang, kan det betyde, at beslutninger truffet omkring udsatte børn og unge forbliver enkeltmands-overbevisninger, hvor risikoen er, at perspektiverne bliver fastlåste, og der opstår tunnelsyn. Dreyfus og Dreyfus bruger termen "tunnelsyn" netop til at beskrive situationen, hvor individer bliver fastlåste i et bestemt perspektiv fremfor at vurdere situationen ud fra alternative perspektiver, der kan være lige så gode og i nogle tilfælde måske bedre (Dreyfus and Dreyfus 2005:789). Fastlåste perspektiver og tunnelsyn er ikke hensigtsmæssige i det børnefaglige arbejde, da der er brug for grundige og fagligt refleksive vurderinger af de enkelte børn og familier, så de beslutninger, der bliver truffet, tilgodeser disse børn og familier bedst muligt.

Artikel handler om de udfordringer, der eksisterer i forhold til vidensdeling med henblik på faglig udvikling om-

kring den børnefaglige undersøgelse. Min indgangsvinkel er et forskningsprojekt, som blandt andet undersøgte, hvordan socialarbejderne bruger viden til de faglige analyser i den børnefaglige undersøgelse. Under interviewene til forskningsprojektet fortalte socialarbejderne flere gange, at de sad alene med deres vurderinger og ikke oplevede at have den nødvendige faglige sparring.

Artiklen vil derfor sætte fokus på vurderingsprocessen i det daglige arbejde med de børnefaglige undersøgelser. Diskussionen vil være centreret om, hvor i den daglige organisering muligheden for vidensdeling med henblik på faglig udvikling skabes, samt hvor det tilsyneladende ikke sker. Idet fokus er på de generelle muligheder for vidensdeling med henblik på faglig udvikling i den daglige praksis i afdelingerne, vil den mulighed, som langt de fleste socialarbejdere har for at modtage supervision på enkelte sager, ikke blive berørt i artiklen. Baggrunden for dette fravalg skyldes netop, at muligheden for supervision gælder enkelte sager og ikke alle sager.

Indledningsvis vil jeg med to citater illustrere, hvordan socialarbejdere i det empiriske materiale oplevede vidensdelingen eller samarbejdet omkring den børnefaglige undersøgelse. Det første citat illustrerer, at den enkelte socialarbejder ikke ser sine kollegers børnefaglige undersøgelser:

”Nej, det er jo sjældent. Eller jo, hvis jeg får en ny sag, og der ligger en gammel halvtredser [børnefaglig undersøgelse], så ser jeg den jo, men ellers så arbejder vi jo ret selvstændigt. Vi laver dem jo faktisk selv, og hvis der skal en foranstaltning op, så lægger vi jo den nye, vores undersøgelse, op til vores visitationsudvalg, som så ser den. Så de ser jo rigtig mange af vores undersøgelser, men vi ser ikke hinandens, medmin-

dre vi overtager fra en anden kollega.” (Pia, socialarbejder, kommune A).

Det andet citat illustrerer, hvordan socialarbejderen udarbejder risikovurderingerne alene uden viden om, hvorvidt hun, som hun siger, ’gør det rigtigt’, eller viden om, hvorvidt hun gør det på samme måde som sine kolleger. Citatet illustrerer yderligere, at denne socialarbejder ikke oplever, at der sker en vidensdeling af, hvorvidt det anlagte perspektiv på analysen kan diskuteres:

”Jeg var også i tvivl, om jeg gjorde det rigtigt på et tidspunkt, men det tror jeg altså nu nok, at jeg gør. Det var også derfor, at jeg skulle have min børnefaglige [undersøgelse] med, for at se, om min analysedel var den rigtige måde at gøre det på” (Lone, socialarbejder, kommune F).

Disse scenarier er ikke exceptionelle i forhold til datamaterialet. Det er heller ikke et usædvanligt fund, hvis man breder problemstillingen ud til resten af de danske kommuner. I hvert fald ikke hvis man ser på den redskabskasse, som Socialstyrelsen har udviklet, hvor der er ideer til, hvordan ledelsen kan organisere, at faglig sparring bliver en del af arbejdsgangen omkring arbejdet med udsatte børnefamilier (Socialstyrelsen 2015:1).

Der er dog ikke forsket så meget i, hvordan de faglige vurderinger eller refleksionsprocesser i forhold til den børnefaglige undersøgelse rent faktisk sker. Matscheck og Eklundh nævner i deres studie, at vurderinger i



**KRESTA MUNKHOLT
SØRENSEN**

ansat som adjunkt på Professionshøjskolen Metropol ved Institut for Socialt Arbejde. Har skrevet ph.d på Aalborg universitet ved Institut for Sociologi og Socialt Arbejde. Artiklen er en del af ph.d'en.

krms@phmetropol.dk

“Følges denne tankegang, kan det betyde, at beslutninger truffet omkring udsatte børn og unge forbliver enkeltmands-overbevisninger, hvor risikoen er, at perspektiverne bliver fastlåste, og der opstår tunnelsyn”

de børnefaglige undersøgelser ofte præges af manglende systematik og i stedet bæres igennem via socialarbejdernes individuelle skøn og kompetencer, hvilket har betydning i forhold til at sikre en god nok kvalitet (Matscheck and Eklundh 2015:193). Egelund viste i sin afhandling fra 1997, at den kollegiale refleksionsproces ofte ikke er til stede, og såfremt den er der, er det som en form for fremlæggelse af faktuelle oplysninger, sagsbehandle-indtryk samt moralske bemærkninger om familierne (Egelund 1997:278f). Atter andre undersøgelser har vist, at forløbet omkring den børnefaglige undersøgelse var kaotisk, forstået således, at den børnefaglige undersøgelse ofte ikke var afgrænset, men gik hånd i hånd med iværksættelse af forebyggende foranstaltninger. En foranstaltning kunne således være en del af undersøgelsen, og undersøgelsen kunne fortsætte løbende, når ny information fremkom. På den måde udeblev de grundige faglige analyser af problemets karakter samt en plan for, hvad der skulle til for at ændre på den givne situation (Egelund 2002:17f).

METODERNES BETYDNING FOR SAGSGANGEN

Artiklen har sit empiriske udgangspunkt i en undersøgelse foretaget i seks danske kommuner. Kommunerne har forskellige metodiske tilgange til den børnefaglige undersøgelse, og dette har været genstand for undersøgelsen. Der er interviewet 10 afdelingsledere og 11 socialarbejdere i de seks kommuner. Jeg bruger termen socialarbejdere, idet interviewpersonerne ikke har samme faglige baggrund, men alle har samme faglige arbejdsopgaver. Fælles for socialarbejderne er, at de er myndighedssagsbehandlere og udarbejder børnefaglige undersøgelser. Alle interviewpersoner ligesom kommuner er anonymiseret i artiklen.

Udgangspunktet for interviewene var blandt andet at undersøge de forskellige metoders betydning for sagsbehandlingen. I interviewene med socialarbejderne blev det dog tydeligt, at det ikke var metoderne, der afgjorde tilgangen til vidensdeling, men i stedet selve organiseringen i kommunen. Analytisk

er denne artikel derfor præget af et ønske om at lade empirien være styrende og således tydeliggøre de forskellige mønstre og diskutere konsekvensen af dem. Diskussionen er inddelt i følgende fire afsnit: Visitationsteams, Drøftelse med afdelingsledere, Drøftelse i faglige teams samt Uformelle faglige drøftelser, og afsnittene omhandler således alle variationer af faglig vidensdeling. Dette strukturerer har blandt andet tydeliggjort, at der ved de forskellige organiseringer af vidensdeling var forskellige muligheder eller udfordringer forbundet med at opnå faglig udvikling.

ØNSKET OM FAGLIG VIDENSDELING

I interview med de faglige ledere er det tydeligt, at de alle ønsker at skabe de bedst mulige vilkår for faglig vidensdeling i deres respektive afdelinger. Nogle ledere mener, at udviklingen bedst sker i et større forum, hvor alle socialarbejdere er til stede, mens andre anser det for mere hensigtsmæssigt med en dialog mellem den enkelte socialarbejder og ledelsen. I stort set alle kommuner er der også tale om en form for ledelsestilsyn, som er sammenhængende med sikring af økonomien. Samtidig er det ikke altid, at intentionerne om fælles faglig vi-

densdeling bliver en realitet. Det bliver særligt tydeligt, når socialarbejderne fortæller om deres oplevelser af muligheden for at indgå i en faglig refleksion eller få faglig sparring.

Der er dog ingen tvivl om, at det er lederne, der kan skabe de formelle rammer for faglig vidensdeling blandt socialarbejderne. I den henseende er det centralt at have fokus på både rum og kultur (Moesby-Jensen 2013). Rum forstået som den organisatoriske ramme for, hvor og hvornår socialarbejderne kan have de faglige refleksionsprocesser. Kultur forstået som, hvordan man i socialarbejdergruppen har disse drøftelser eller refleksionsprocesser og vidensdeling. Både rum og kultur vil indgå i artiklens diskussion om de forskellige tilgange til faglig vidensdeling.

VISITATIONSTEAMS

Generelt viser undersøgelser, at der i de seneste cirka 20 år er sket en markant udgiftsstigning på det sociale område for udsatte børn og familier (Egelund and Hestbæk 2003:28; Høybye-Mortensen 2011:139). I mit datamateriale ansøres det, at udviklingen af faglighed ofte bliver hægtet sammen med sikring af kommunens økonomi. Det ses blandt andet ved, at der ved de økonomiske overvejelser omkring bevilling af forskellige foranstaltninger samtidig drøftes, hvorvidt der ligger et grundigt fagligt arbejde til grund for vurderingen. Alle kommuner i dette studie har fjernet bevilningskompetencen hos myndighedssagsbehandlere og i stedet indsat et bevillingsled i afdelingens organisering. To af kommunerne opererer med et decideret visitationsudvalg, hvor socialarbejderne skal have udarbejdet en børnefaglig undersøgelse og en indstilling til udvalget om, hvad der bør foranstalles. De ledere, hvor denne tilgang er til stede, anser det for at være en kvalitetssikring af undersøgelserne såvel som en sikring af, hvordan økonomien bruges i kommunen. Samtidig er visitationsteamet udtryk for et ledelsestilsyn, hvor socialarbejderne skal aflevere et færdiggjort arbejde, som skal vurderes af et antal ledere. I en af kommunerne skal socialarbejderne fremlægge deres sag, som så vil danne grundlag for en diskussion af, hvad der skal bevilges.

Eksempelvis fortæller en leder:

"Så der er også et ledelsestilsyn der i en el-

ler anden forstand, om man vil det eller ej. Det er selvfølgelig en meget hårfin balance, fordi mange oplever det som en eksamen. Vi prøver at gøre et stort nummer ud af, at det ikke er en eksamen. Det skulle meget gerne være en fælles diskussion, men der ligger selvfølgelig nogle forventninger til, at der er et stykke arbejde, der er gjort, inden sagen forelægges" (Charlotte, leder, kommune A).

Det interessante i forhold til de kommuner, der opererer med visitationsudvalg, er, at de samtidig også har en teamleder, der har bevilningskompetencen. I kommunen fra ovenstående eksempel skal alle indstillinger til foranstaltninger kvalitetssikres af teamlederne, inden undersøgelserne kommer videre til visitationsudvalget. At organisere sig med visitationsteams kunne give nogle positive muligheder for vidensdeling – særligt hvis socialarbejdere såvel som ledere deltog. Det ville skabe et læringsrum for socialarbejderne med mulighed for faglig udvikling. Således var det intentionen med denne organisering i kommune A. Maria (leder i kommune A) fortæller:

"... I starten var det medarbejderne, der kunne sidde med for at få noget faglig viden, men det blev ekstremt ressourcekrævende at have otte medarbejdere siddende til et visitationsmøde og læse eventuelt otte halvtredsere igennem, ikke?"

I kommune D er der også flere led, der skal godkende en børnefaglig undersøgelse, inden socialarbejderne kan igangsætte en foranstaltning. Dog er der her tale om, at det er hele undersøgelsesgruppen – altså kollegaerne, der skal godkende undersøgelsen, inden den bliver sendt til visitationsudvalget, hvor det kun er den enkelte socialarbejder, der har sagen, som deltager. Idet hele undersøgelsesgruppen skal vurdere og godkende den børnefaglige undersøgelse, er der potentiale for en faglig refleksionsproces kollegaerne imellem. En socialarbejder fra kommune D fortæller om sin oplevelse med denne organisering:

"... [Vi] bliver heglet igennem. Det er som at være til eksamen nogen gange. Det er der, vi kan være enige eller uenige nogle gange" (Karen, socialarbejder, kommune D).

Ser man på denne organisering og dette citat ud fra Skyttes argumentation, er det netop ved faglig refleksion, at forskellige perspektiver på børn og unges udsathed og vurdering af risici fremkommer. Som skrevet i indledningen vil den enkelte socialarbejder være styret af hvilke teorier, de finder mest relevante, hvilken erfaring de har gjort sig i forhold til lignende problemstillinger, samt hvilket grundlæggende menneskesyn de har. Dette vil ifølge professionsforskningen præge deres vurdering (Dreyfus and Dreyfus 1980; Guldager 2013; Petersen 2001). På den baggrund er det meget centralt, at de valgte perspektiver bliver diskuteret og udfordret (Skytte 2013:45). Dog fortæller lederen i afdelingen følgende om selvsamme proces:

"... men når den kommer frem til endelig godkendelse, så skal det være grelt, før det bliver lavet noget grundlæggende om i det. Så kan det handle om formuleringer eller om at flytte rundt på nogle ting, så det giver bedre mening, og så det øger læsbarheden for de borgere, det vedrører". (Mette, leder, kommune D).

Når lederen udtaler, at *det skal være grelt, før der bliver lavet noget grundlæggende om*, kan man tolke det som, at hun har en opfattelse af, at den kollegiale faglige diskussion og udfordring af hinandens perspektivvalg alligevel ender med at udeblive, og at der i stedet sker en form konsensusdynamik, hvor gruppen ikke udfordrer hinanden fagligt. Denne form for konsensusdynamik vil blive diskuteret i næste afsnit.

DRØFTELSE MED AFDELINGSLEDERE

Ikke alle de deltagende kommuner er organiseret med et visitations-team. I kommune C skal socialarbejdere drøfte deres vurdering af relevant foranstaltning med teamlederne inden igangsættelse. Drøftelsen er ifølge lederne tænkt som en sparring med den enkelte socialarbejder, ligesom det også er med til at sikre det faglige niveau samt den økonomiske ramme. En leder udtaler "... jeg tror, de er glade for den sparing. Det letter deres skuldre, fordi de ikke står alene med det. De kommer herop, det bliver drøftet og så bliver der truffet en beslutning. Det er da bare at tage dem alvorligt, synes jeg" (Hans, leder, kommune C).

Ud fra denne leders perspektiv sker den faglige vidensdeling i en dialog mellem den enkelte socialarbejder og ledelsen, der i denne kommune består af to personer. Når vidensdelingen organiseres, så det udelukkende er ledelsen og den enkelte socialarbejder der indgår, får ledelsen en ekspertrolle, hvilket frasorterer muligheden for, at vidensdelingen sker for hele socialarbejderteamet, og således gavner alle. Desuden frasorteres en diskussion af de forskellige perspektiver på problemstillingerne, som de enkelte socialarbejdere måtte have, ligesom muligheden for faglig udvikling, som kan opstå, når diskussionen sker som en fælles faglig refleksionsproces i det kollegiale team (Michelsen 2013; Dreyfus and Dreyfus 2005). Som følgende citat fra lederen illustrerer, er der ved denne organisering en reel risiko for, at der kan opstå det, som Dreyfus og Dreyfus kalder et tunnelsyn. Lederen siger:

"Vi har sjældent de store uenigheder, om hvad der skal foregå. Det er ikke ret tit." (Hans, leder, kommune C).

På baggrund af dette citat bliver det tydeligt, at det er ledernes perspektiv, der fastlægger retningslinierne for den faglige vurdering og for hvilke problemstillinger, der igangsætter foranstaltninger. Der opnås ikke en diskussion af de faglige uenigheder, som tidligere studier har påvist er til stede (Ejrnæs 2006:201). Faglige uenigheder, som dette citat også illustrerer:

"Det ser vi også her. Der er også nogle børn her i huset, der bliver anbragt, hvor jeg bare tænker - what? Og nogle andre der ikke bliver, hvor man også tænker - hvad?"

I: Ja, der er stor forskel?

R: Ja, der er stor, stor forskel" (Lone, socialarbejder, kommune F).

Denne form for organisering, hvor fokus er på drøftelse med lederen, giver ikke mulighed for vidensdeling blandt kollegaer, og kollegerne har heller ikke mulighed for at udfordre hinandens perspektivvalg. Det er dog usikkert, i hvilken grad socialarbejdernes forskellige perspektivvalg har betydning for hvilke foranstaltninger, der iværksættes, da det virker

til, at det udelukkende er ledernes perspektiv, der er afgørende for beslutningerne i børnesagerne.

DRØFTELSE I FAGLIGE TEAMS

At få faglige uenigheder frem til diskussion kan være med til at synliggøre kompleksiteten, dilemmaerne og de modstridende hensyn, som er vilkår i socialt arbejde med udsatte børnefamilier (Skytte 2013:45). Det er derfor centralt, at disse diskussioner bliver formaliseret i et forum, hvor såvel socialarbejdere som de personer, der har bevillingskompetencen, er til stede. Moesby-Jensen beskriver, at den formelle faglige refleksion ofte sker ved de formelle teammøder, hvor også lederen deltag (Moesby-Jensen 2013:184ff). Det er hensigten i flere af de deltagende kommuner. Eksempelvis fortæller tre ledere, at de drøfter de børnefaglige undersøgelser på teammøderne. Dels inden socialarbejderne igangsætter den børnefaglige undersøgelse, og dels som en mulighed for at drøfte sagen, inden de udarbejder den faglige vurdering. Eksempelvis fortæller en leder fra kommune A, at de holder sagsmøder på ugentlig basis, hvor nye sager bliver præsenteret på en tavle. Her bliver alle problemstillingerne listet op, og teamet diskuterer, hvilke relevante områder den sagsansvarlige socialarbejder bør afdække. Denne tilgang støtter socialarbejderen i at opstarte arbejdet med den børnefaglige undersøgelse og sætter rammerne for, hvor meget der ifølge de tilstedeværende bør undersøges. Tilgangen kan tolkes som retningsansvise for, hvordan en børnefaglig undersøgelse bør gribes an, men ikke som en sikring af faglig refleksion i forhold til den socialfaglige analyse.

I kommune B har socialarbejderne faglige drøftelser og refleksioner i deres undersøgelsesgruppe sammen med afdelingslederen. Det sker på de ugentlige møder, hvor enkeltsager skal diskuteres. Således fortæller Anne (leder i kommune B) om møderne i undersøgelsesgruppen:

"... Hvor vi drøfter undersøgelserne, ja. Og hvor vi så også laver bevilling, hvis der er sådan nogle, der skal laves. Men vi drøfter dem generelt. Lige nu er vi kommet dertil, at vi har aftalt, at vi fremfor at sidde og snakke om - "hvor er du henne?" og så videre, så skal vi prøve at tage en undersøgelse op, hvor vi så læser den alle sammen på forhånd og prøver at lave en analyse på den".

“Under interviewene til forskningsprojektet fortalte socialarbejderne flere gange, at de sad alene med deres vurderinger og ikke oplevede at have den nødvendige faglige sparring”

I kommune E har de ligeledes disse intentioner. Eksempelvis fortæller, Sofia, kommune E:

”Ja, vi har gruppemøde en gang i ugen, og vi er fem i hver gruppe, og hver gang har vi en sag, der skal på, og som vi kører igennem på den her måde. En, der er i gang med en undersøgelse, eller lige ved at afslutte eller skal påbegynde en undersøgelse. Sådan mindst en sag i ugen skal der på, hvor vi går i dybden og får arbejdet med systematikken og teorierne og alt, hvad der er i sagen ... I og med at vi sidder fem rådgivere, og vores afdelingsledere, som også er med, og så har vi også løbende praktikanter, som byder med ind, men at vi faktisk sidder en gruppe af den størrelse, at der er plads til, at vi alle sammen kommer med på banen og kan byde ind med stort og småt. Vi har det rigtig godt i vores teams. Så der er plads til, at vi alle kan være der. Alle kan byde ind.”

Socialarbejderen fremstår i dette citat meget tilfreds med den måde, drøftelser omkring sagerne foregår på. Hun giver blandt andet udtryk for, at hun oplever, at de ”kommer i dybden” med sagerne. Det kan være svært at tolke, hvad socialarbejderen præcist mener med dette, men en forståelse kan være, at de formår at diskutere eventuelle faglige uenigheder og perspektivvalg. Det kan dog være vanskeligt at fastholde en sådan organisering i den kommunale virkelighed. Eksempelvis fortæller lederen i samme kommune:

”Ja, vi har lavet en aftale, men jeg kan jo se, at den ikke holder. Men oprindeligt har vi lavet en aftale, der hedder, at de har deres børnefaglige undersøgelser med på et teammøde, inden de træffer en endelig beslutning. Det er for at støtte og lave faglig sparring omkring paragraf 50-undersøgelser [børnefaglige undersøgelser]” (Anna, leder, kommune E).

Andre kommuner oplever også, at intentionerne ikke realiseres, idet der sjældent er tid til sagsdrøftelser på teammøderne. Lone (socialarbejder, kommune F) fortæller eksempelvis:

”Det er meningen, at vi skal [have sagen med på teammøde], men vi når det aldrig. Jeg kan huske, det var lige, da vi skulle til at have den der miniudgave [skabelon til den børnefaglige undersøgelse], hvor jeg sådan lige spurgte ind til, om der var noget, jeg havde gjort forkert eller misfor-

“Det ser vi også her. Der er også nogle børn her i huset, der bliver anbragt, hvor jeg bare tænker – what? Og nogle andre der ikke bliver, hvor man også tænker – hvad?
I: Ja, der er stor forskel?
R: Ja, der er stor, stor forskel”

(Lone, socialarbejder, kommune F)

stået. Der sagde de, at jeg kunne sende min børnefaglige undersøgelse, og så kunne vi tage den med på teammødet. Og det tror jeg da, det er tilbage til før sommerferien eller tæt på sommerferien. Jeg sender den til hele teamet og regner med, at vi skal drøfte den på teammødet, men det når vi ikke, og så er der ingen, der har nået at læse den. Så skulle vi have den med næste gang, men der skete heller ikke noget” [Interviewet bliver foretaget i januar] (Lone, socialarbejder, kommune C).

Citatet illustrerer, at trods den formelle organisering af sagsdrøftelsen, sker dette ikke altid i praksis. Endvidere illustrerer citatet også, at det er sagsbehandlerne selv, der skal beslutte at tage en sag op til sagsdrøftelse på et teammøde. ”At tage en sag op” indebærer, ud over muligheden for faglig refleksion og vidensdeling også, at alle kollegerne skal vurdere ens arbejde.

Nogle af socialarbejderne fortæller, at de anser det som værende meget personligt at tage en sag op. Det kan betyde, at de sager, der måske oftest er mest vanskelige for sagsbehandlerne, ikke bliver en del af en kollegi-

al og faglig drøftelse. Denne faglige usikkerhed blandt sagsbehandlerne har Moesby-Jensen ligeledes fundet i sin undersøgelse af det børnefaglige arbejde i en familieafdeling på en socialforvaltning. Moesby-Jensens anbefaling er, at fremelske en kultur, hvor faglig usikkerhed bliver mødt med tolerance (Moesby-Jensen 2013:191).

Som Sofia udtrykte i førnævnte citat

”Vi har det rigtig godt i vores teams. Så der er plads til, at vi alle kan være der. Alle kan byde ind”,

giver dette et billede af en organisationskultur, hvor muligheden for at dele faglige usikkerheder er til stede. Netop skabelsen af en god kultur omkring faglig sparring er ifølge Munro den vigtigste faktor for at sikre god refleksion og diskussion af sagerne blandt kolleger (Munro 2008:134).

Det kan dog være en svær balance at skabe en kritisk refleksiv og stadig tolerant gruppekultur. Som beskrevet i indledningen kan risikoen være, at der i stedet opstår en gruppekonsensusdynamik, som heller ikke er givtig. Eksempelvis fremkommer der i mit datamateriale eksempler på, at faglige diskussioner udebliver ved sagsdrøftelse:

”Sjovt nok, hvis vi nu har en undersøgelse med på et teammøde, som vi gennemgår, så er det stort set, ni ud af ti gange, at man ikke er uenig med den kollega, der har lavet den analyse og vurdering. Man ville selv have lavet den samme analyse og vurdering. Hvordan det munder sig ud i det, det ved jeg ikke... Hvordan vi kommer frem til samme vurdering, det kan jeg ikke svare dig på, men ni ud af ti gange, så er vi enige” (Bente, socialarbejder, kommune F).

Denne gruppekonsensusdynamik er ligesom den ikke-tolerante kultur også en faldgrube i forhold til at sikre faglig udvikling såvel som en barriere i forhold til at sikre, at de vurderinger og beslutninger, der træffes omkring udsatte børn og deres familier, er gennemført på bag-

grund af de aktuelt bedst mulige faglige overvejelser. I den henseende vil det være hensigtsmæssigt, hvis lederen skaber en ændring af kulturen, således at relevante spørgsmål bliver stillet, og at der samtidig åbnes op for alternative perspektivvalg.

UFORMELLE FAGLIGE DRØFTELSE

Den faglige refleksion sker i den kommunale praksis ofte ved en uformel tilgang, hvor socialarbejderne mødes over frokosten, i dørkarmen eller ved kaffeautomaten. Følgende citat eksemplificerer dette:

”Vi er gode til lige at stikke hovedet ind til hinanden, og hvis der er et eller andet, man har behov for lige at få vendt med en kollega og sådan, så kan vi altid finde en åben dør, som regel i hvert fald” (Inge, socialarbejder, kommune C).

Som Inge tydeliggør i dette citat, er der et behov for at dele undersøgelserne med hinanden. Men som flere af mine interviewpersoner fortæller, sker denne deling ikke i det omfang, som de selv ønsker det. Som Lone (socialarbejder, kommune F) udtrykker det:

”Faktisk så kunne jeg godt tænke mig, at der var mere deling af de her undersøgelser. Vi ser jo ikke hinandens. Man kunne godt bede om... det kan jeg da også, hvis der nu er en eller anden speciel sag, hvor jeg ved, at en har lavet noget lignende, lige spørge, om jeg ikke lige kunne se den, for at få inspiration til, hvordan hun har grebet det an. Der er meget lidt deling omkring det.”

Citaterne tydeliggør flere problemstillinger, som samlet set handler om den faglige usikkerhed, der er til stede i socialt arbejde med udsatte børn og familier. Først og fremmest tydeliggør citaterne usikkerheden omkring den faktiske adgang til faglig vidensdeling. Det usikre bliver tydeligt, når Inge siger, at der *som regel* er en dør åben. Hvis der ikke er en dør åben, hvordan skal Inge så få den nødvendige faglige sparring? Eller hvis der ikke er andre sagsbehandlere, der har lavet *noget lignende*, som Lone udtrykker. Hvordan skal Lone da få inspiration til sin undersøgelse? For det andet kan man også forestille sig, at det ikke er alle sagsbehandlere, der har lige adgang til en sparringspartner, hvilket gør denne uformelle tilgang til faglig sparring eller refleksion alt for usikker. Et tredje centralt aspekt i forhold til Lones kommentar er, at Lone udtrykker behov for at læne sig op ad andres sagsbehandling.

Et andet citat kan tolkes som et tilsvarende behov:

”I: ser I hinandens børnefaglige undersøgelser?”

R: Ja, specielt hvis der er nogle rigtig store, tunge sager, så ser vi nogle gange hinandens. Tit så, rigtig tit, så er der en, der stikker hovedet ind og spørger, har du haft noget med en ung, der skar sig selv, og har du noget teori på det. Så sender jeg det videre. Ja, så vi udveksler rigtig, rigtig meget og bruger hinandens viden” (Hanne, socialarbejder, kommune B).

Lone og Hanne udtrykker begge behov for at se og blive inspireret af andres arbejde frem for at diskutere deres eget. Det, at socialarbejderne ønsker at søge inspiration hos andre

og læne sig op af hinandens arbejde, kan være en indikation på faglig usikkerhed. En faglig usikkerhed, som til dels er et grundvilkår i socialt arbejde med udsatte børn og familier, men som også lader til at blive individualiseret hos socialarbejderne. Jeg anser det for individualiseret, idet det i konteksten af uformel drøftelse bliver socialarbejderens eget ansvar at sikre fagligheden.

At socialarbejderne beder om at se andres arbejde kan tyde på et behov for at have en form for skabelon eller nogle retningslinjer at handle efter. Et ønske, der kan hænge sammen med en faglig usikkerhed såvel som med konsensusstemmen. Som tidligere skrevet har forskning vist, at socialarbejderne anser kollegaernes vurdering af risiko, såvel som årsagsforklaringer og indsatsvurderinger, som i overensstemmelse med deres egen måde at anskue tingene på (Ejrnæs 2006). Ejrnæs (2006) har i sin undersøgelse vist, at opfattelserne af overensstemmelser er stærkt overvurderet. Såfremt kopiering af sagsvurderinger eller afgørelser bliver en praksis, vil faglige uenigheder og diskussioner om perspektivvalg forblive ubelyste. Det peger i høj grad i retning af behovet for at formalisere og sikre kollegiale faglige diskussioner og refleksioner, hvilket langt de fleste af mine interviewpersoner da også efterspørger.

FORSLAG TIL HANDLING

På baggrund af nærværende undersøgelse bliver det tydeligt, at den kommunale organisering af vidensdeling med henblik på faglig udvikling er meget forskelligartet. I nogle kommuner sker den organiserede vidensdeling slet ikke blandt kollegaer, men er i stedet forbeholdt ledelsesniveauet og den enkelte socialarbejder, der har ansvaret for den pågældende sag. I andre kommuner har man forsøgt at skabe mulighed for vidensdeling eller faglig sparring i de faglige teams, men flere socialarbejdere fortæller, at det ofte nedprioriteres til fordel for andre ledelsesmæssige tiltag. Udfaldet bliver oftest, at flere af socialarbejderne i stedet opsøger en form for faglig støtte til de komplekse problemstillinger via uformelle veje. De forskellige udsagn fra dette studie tegner et billede af, at uanset om der er uformel eller formel tilgang til at drøfte sagen, er det sagsbehandleren selv, der skal tage initiativet til at bede sine kollegaer om hjælp.

Som Munro (2008) også pointerede i sin undersøgelse, kan det være meget problematisk, idet der er risiko for, at de familiesager, som er aller mest problematiske at vurdere for den enkelte socialarbejder, forbliver den enkelte socialarbejders ansvar. Resultat bliver, at socialarbejdere ofte udarbejder de socialfaglige analyser alene. I bedste fald får socialarbejderen en drøftelse af de kom-

plekse problemstillinger, der karakteriserer disse sager, med den socialfaglige leder eller en kollega i døren. I værste fald træffer socialarbejderen beslutningerne alene. Sker det, er socialt arbejde med udsatte børn og familier stagneret i, det som tidligere formand for Socialrådgiverforeningen, Anne Worning, beskrev som kaotisk ensomhed. En ensomhed, som dækker over problemer med at finde en fælles tilgang og fælles idealer (Worning 2002:11f). En ensomhed, som i sidste ende rammer de udsatte børn og familier, der har brug for støtte og hjælp til at få det bedste mulige ud af deres liv.

Som andre forskere har tydeliggjort (Dreyfus and Dreyfus 2005; Ejrnæs 2006; Skytte 2013), vil jeg også med denne undersøgelse slå fast, at perspektiver og vurderinger bør udfordres for at sikre, at de ofte meget komplekse problemstillinger omkring socialt udsatte børn bliver belyst fra så mange vinkler som muligt. Det anser jeg for et kommunalt ledelsesansvar. Det er derfor nødvendigt at reorganisere rammerne for socialarbejdernes muligheder for vidensdeling med henblik på faglig udvikling. Som også Munro (2008) påviser, er det nødvendigt at skabe en kultur, hvor det er trygt at vise sin faglige usikkerhed, og hvor faglige uenigheder bliver drøftet og udfordret. Yderligere viser denne undersøgelse også, at det vil være hensigtsmæssigt, at alle sager drøftes og undergår denne fælles faglige refleksion, således at det ikke forbliver den enkelte socialarbejders ansvar at tage en sag med til drøftelse. Det vil samtidig sikre, at alle sager med diverse problemstillinger gennemgår en form for faglig revision, hvilket må give den bedste mulige sikring mod et snævert perspektivvalg. Afslutningsvis vil jeg på baggrund af denne artikel også argumentere for, at vidensdeling ikke forbeholdes ledelsesniveauet men også indbefatter socialarbejdergruppen. Det vil sikre den størst mulige vidensdeling med flest mulige faglige perspektiver på problemstillingerne. ●

REFERENCER

- Dreyfus, S. E. and Dreyfus, H. L.** (1980). *A Five-Stage Model of the Mental Activities Involved in Directed Skill Acquisition*. California: Operation Research Center, University of California Berkeley.
- Dreyfus, H. L. and Dreyfus S. E.** (2005). "Peripheral Vision: Expertise in Real World Contexts." *Organization Studies* 26 (5): 779-779-792.
- Egelund, T.** (1997). *Beskyttelse Af Barndommen*. Socialforvaltningens Risikovurdering Og Indgreb. København: Hans Reitzels Forlag a/s.
- Egelund, T.** (2002). *Metodeanvendelse i Kommunernes Forebyggende Arbejde Med Børn Og Unge*. 2. Del Rapport i Evaluering Af Den Forebyggende Indsats Over for Børn Og Unge. København: Socialforskningsinstituttet.
- Egelund, T. and Hestbæk, A.** (2003). *Anbringelse Af Børn Og Unge Uden for Hjemmet: En Forskningsoversigt*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Egelund, T. and Sundelle K.** (2001). *Til Barnets Bedste. Undersøgelser Af Børn Og Familier - En Forskningsoversigt*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Ejrnæs, M.** (2006). *Faglighed Og Tværfaglighed: Vilkårene for Samarbejde Mellem Pædagoger, Sundhedsplejersker, Lærere Og Socialrådgivere*. København: Akademisk Forlag.
- Guldager, J.** (2013). "Kundskabsformer Og Metodeforståelse." In *Socialt Arbejde - Teorier Og Perspektiver*, edited by Guldager J. and Skytte M. København: Akademisk Forlag.
- Høybye-Mortensen, M.** (2011). *Velfærdsstatens Dørvogtere. Procesregulering Af Visitationer På Socialområdet*. København: Department of political science, University of Copenhagen.
- Janis, I. L.** (1982). *Groupthink: Psychological Studies of Policy Decisions and Fiascoes*. Boston: Houghton Mifflin.
- Matscheck, D. and Eklundh L. B.** (2015). "Does BBIC make a Difference? Structured Assessment of Child Protection and Support." *Nordic Social Work Research* 5 (3).
- Michelsen, R. R.** (2013). "Faglig Ledelse i Socialt Arbejde - Et Praksisperspektiv." In *Socialfaglig Ledelse. Børne- Og Ungeområdet*, edited by Kildedal K., Laursen E. and Michelsen R. R. Frederiksberg C.: Samfundslitteratur.
- Moesby-Jensen, C. K.** (2013). "Socialfaglig Ledelse og Social Læring På Arbejdspladsen." In *Socialfaglig Ledelse. Børne- Og Ungeområdet*, edited by Kildedal K., Laursen E. and Michelsen R. R. Frederiksberg C.: Samfundslitteratur.
- Munro, E.** (2008). *Effective Child Protection*. London: SAGE Publications Inc.
- Petersen, K. A.** (2001). "Om Teoriens Rolle i Professionspraktikker Og Uddannelser Hertil." In *Praktikker i Erhverv Og Uddannelse*, edited by Petersen K. A. København: Akademisk Forlag.
- Skytte, M.** (2013). "Socialt Arbejde." In *Socialt Arbejde - Teorier Og Perspektiver*, edited by Guldager J. and Skytte M. København: Akademisk Forlag.
- Socialstyrelsen.** (2015). *Proces for Teamunderstøttelse Af Den Faglige Udvikling*. Odense: Socialstyrelsen.
- Worning, A.** (2002). "75 Års Socialpolitik Set Igennem Dansk Socialrådgiverforenings Brilller." *Uden for Nummer* 3 (4).

