

Databasering i socialt arbejde: Den skrøbelige tilblivelse af en databaseret screeningsteknologi i familieplejen

Ida Schrøder, Charlotte Bredahl Jacobsen, Michael Christensen & Cecilie Koustrup

Abstract

I denne artikel undersøger vi et spørgsmål, der ofte bliver diskuteret i praksis og i forskning. Nemlig, hvordan forandrer nye digitale teknologier den offentlige forvaltning af velfærdsydelser? Men frem for at rette blikket mod selve "den nye teknologi", undersøger vi, hvordan samspillet mellem organisationen og den nye teknologi bidrager til at skabe nye arbejdspraksisser. Med inspiration fra Science and Technology Studies analyserer vi, hvordan et nyt databaseret screeningsredskab til socialt arbejde forandrer sig i samspillet med den organisatoriske praksis, det bliver forankret i. Analysen baseres på kvalitativ empiri fra otte kommuners arbejde med at implementere screeningsredskabet til at understøtte familieplejekonsulenters vurderinger af trivsel og læring hos børn, der er anbragt i pleje. Analysen viser, at arbejdet med teknologien udvikler sig på tre markant forskellige måder, der varierer fra en individbåret-, til en stramt systematisk- og over i en tværfaglig arbejdspraksis. På den baggrund argumenterer vi for, at udvikling og implementering af teknologier til at databasere socialt velfærdsarbejde ikke skal anskues som neutrale og universelle løsninger, men derimod som nye arbejdspraksisser, der skal udvikles i tæt samspil med medarbejdere, arbejdsgrupper og betingelser.

Keywords: Databasering, digitalisering, socialt arbejde, organisering, infrastruktur

Indledning

"... frustrationerne over IT-plattformen bliver jo mindre over tid. Men når man så tror, at det hele kører meget godt, og man åbner den for at tjekke, så opdager man, at tiden er gået, og man er bagud og ikke har fået gjort det, man skulle, og så stiger frustrationen lige igen."
(Familieplejekonsulent)

Det er velkendt og veldokumenteret, at nye IT-systemer kan skabe frustrationer og opleves udfordrende for medarbejdere i velfærdsstatens institutioner (se Banks, 2004; Plesner et al., 2018). Det gælder også for fagprofessionelle, som familieplejekonsulenter, skolelærere, pædagoger og sagsbehandlere, der arbejder med udsatte børn og unge (Bengtsson & Olsen, 2021). Familieplejekonsulen-

ten, der udtaler sig i citatet ovenfor, arbejder til dagligt med at give råd og vejledning til plejeforældre om, hvordan de bedst støtter det barn, der er anbragt hos dem. Hun har ikke tidligere anvendt data fra den omtalte IT-plattform i sine samtaler med plejeforældrene, og hun bliver frustreret over, at hun ikke har fået gjort det, hun skulle. Det vil sige, at hendes frustration ikke handler om selve IT-plattformen. Frustrationen handler derimod om, at IT-plattformen ikke passer ind i hendes arbejde. Denne observation af at det er arbejdsgange, organisering og administration, der får betydning for, om en ny teknologi skaber frustrationer, har motiveret os til at skrive denne artikel.

I denne artikel undersøger vi, hvordan samspillet mellem en ny databaseret teknologi og medarbejders arbejdsgange udvikler sig og får betydning for medarbejdernes arbejde med den nye teknologi. Det betyder, at vi ikke er optagede af, hvordan introduktionen af en ny teknologi transformerer praksis (se Burton & van den Broek, 2008; Plesner et al., 2018), eller hvordan medarbejdere reagerer på den nye teknologi (Banks, 2004), men derimod af det bredere samspil teknologien indgår i og udvikler sig med (Orlikowski, 2009). Med inspiration fra Science and Technology Studies (STS) anskuer vi derfor teknologier som relationelle fænomener, der udvikler sig i samspil med alle de forskellige aktører og forhold, der er til stede i organisationen (Høybye-Mortensen, 2011; Law, 1994). Vi har udviklet begrebet "arbejdsflow" til at analysere, hvordan relationerne mellem den nye teknologi og medarbejdernes arbejdsgange spiller sammen og udvikler nye arbejdspraksisser. Dette analytiske blik bidrager med at vise, hvordan organisatoriske betingelser, der ikke har noget at gøre med kvaliteterne af en ny teknologi, får betydning for, hvad den nye teknologi bliver til i praksis. Vi argumenterer derfor for, at databasering af socialt arbejde ikke skabes af den nye digitale

teknologi alene, men at det derimod skabes i samspillet mellem teknologi, organisation og medarbejdernes arbejdspraksis.

Artiklen har sit udgangspunkt i et forskningsprojekt¹, der sammen med otte kommuner har udviklet og afprøvet en rutinemæssig brug af to spørgeskemaer til at screene trivsels- og læringsudfordringer blandt børn, der er anbragt hos plejefamilier. I et parallelt forskningsspor har projektet fulgt kommunernes arbejde med at implementere og arbejde med de nye databaserede screeninger.

Inden vi går til analysen, præsenterer vi artiklens teoretiske inspirationskilder og dernæst de screeninger, vi bruger som case i analysen. Dette indebærer også en redegørelse for forskningsprojekt, empiri og metoder. Selve analysen er båret af empirien og viser, hvordan arbejdsflow og arbejdet med screeningerne udvikler sig i samspil med hinanden. Vi runder af med en diskussion af arbejdsflowenes styrker og svagheder og hvorledes indsigterne fra artiklen kan anvendes i arbejdet med at kvalificere den øgede databasering af socialt arbejde.

Hvad ved vi om digitaliseringens forandringer af socialt arbejde med udsatte børn og unge?

Vi ved fra organisationsteoretisk forskning om digitalisering af offentlige organisationer, at digitale teknologier skaber forandringer, der rækker længere ud end intentionen med at implementere teknologien (se Plesner et al., 2018). I værste fald skaber digitaliseringen forandringer, der forværrer udsatte borgers liv frem for at forbedre deres muligheder for at få hjælp (Eiriksson, 2022). Hovedparten af forskningen om digitalisering i socialt arbejde har fokus på såkaldt "digitaliseret sagsbehandling", hvor arbejdet med at analysere, dokumentere og vurdere (for eksempel et barns behov) bliver understøttet af nye IT-systemer.

Inden for området udsatte børn og unge har forskningen især haft fokus på samspillet mellem socialrådgivernes faglighed og de skematiske karakteristika ved de digitale løsninger, som har vundet indpas på området. Denne forskning kritiserer digitaliseringen af sagsbehandlingen og påpeger, at den har haft u hensigtsmæssige konsekvenser for socialrådgiveres faglighed. International forskning har påvist, at de øgede krav om IT-understøttet dokumentation får socialrådgivere til at udvikle en tjekliste-adfærd (Banks, 2004; Munro, 2004), at der opstår en forskydning mod det målbare frem for det, der skaber forandringer for børnene (Hjärpe, 2019; Trocme et al., 2000), eller at digitaliseringen af sagsbehandlingen ødelægger fagligheden (Wastell et al., 2010). Også i Danmark har forskere dokumenteret, at digitalisering af metoder, sagsbehandling og handleplansarbejde påvirker socialrådgivernes praksis ved at skabe forsimplede problemforståelser (Bengtsson & Olsen, 2021; Harkes, 2021; Mackrill & Svendsen, 2021). Louise Harkes (2021) viser eksempelvis, at skematikkens forsimplede problemforståelser skaber mistillid mellem sagsbehandler og ung, og det gør det sværere for sagsbehandlerne at hjælpe de unge.

Der er imidlertid også forskningsprojekter, som har undersøgt digitalisering af sagsbehandling i et bredere perspektiv. Forskning gennemført af danske forskere viser, at der er markante variationer i den måde, hvorpå nye digitale teknologier får betydning for socialrådgivernes sagsbehandling og relationer til de børn og unge, de skal hjælpe (Andersen et al., 2018; Christensen et al., 2021; Høybye-Mortensen, 2013; Mackrill et al., 2015, 2020; Mackrill & Svendsen, 2021; Sørensen, 2018). Pilotstudiet fra MOMP viste eksempelvis, at systematiske screeninger har potentiale til at "bidrage til at mægtiggøre mennesker i udsatte positioner", fordi de synliggør informationer, der ellers er svære at dokumentere (Jacobsen, & Dannekiold-Samsøe, s. 143,

2020). I lighed hermed viser forskning, at målemetoden FIT (Feedback Informed Treatment) styrker familiernes indflydelse på beslutninger (Mackrill et al., 2020), men forskerne peger samtidigt på, at FIT komplicerer socialrådgivernes beslutningsproces i en grad, der påvirker deres arbejdsmiljø (Mackrill & Svendsen, 2021). Et studie af socialpædagogers anvendelse af smartphones i deres kommunikation med unge viser, at smartphones øger den intime nærhed, samtidigt med at den unge kan opretholde distance (Andersen et al., 2018). I modsætning hertil viser Christensen og kollegaer (2020), at socialrådgiverne begrænser deres brug af sanser, når de bruger smartphones og andre digitale løsninger i sagsbehandlingen (Christensen et al., 2020).

Forskningen om digitalisering i socialt arbejde med udsatte børn og unge giver således ikke et entydigt svar på digitaliseringens implikationer. Et fællestræk ved disse studier er, at den organisatoriske sammenhæng for arbejdet med teknologien bliver betragtet som en baggrundsfaktor. Derfor bliver det svært at få øje på, hvad der gør forskellen; er det teknologien selv, der forandrer praksis? Eller er det den sammenhæng, teknologien indgår i, der forandrer teknologien? Eller begge dele? For at få mere viden om, hvordan samspillet mellem organisering, teknologi og medarbejder skaber forskellige arbejdspraksisser, retter vi blikket mod organisering af arbejdet med den nye digitale teknologi og i mindre grad mod teknologiens substans.

Samspillet mellem organisering, teknologi og medarbejdere

Med vores fokus på samspillet mellem organisering, teknologi og medarbejdere placerer vi os teoretisk inden for det, implementeringslitteraturen betegner som en "moderne bottom up tilgang" (Nielsen, 2011). Denne tilgang fokuserer på *arbejdsprocessers* betyd-

ning for de arbejdspraksisser, der udvikler sig, frem for på hvorvidt implementeringen af den nye teknologi lever op til præ-definerede succeskriterier. Det betyder også, at vi betragter arbejdspraksisser som noget, der udvikler sig i samspil med aktører og betingelser frem for at være tydeligt afgrænsede og faste. Forståelsen af at organisering, teknologi og arbejdspraksisser udvikler sig i samspil med hinanden, stammer fra STS. Her er det afgørende, at *formgivning* sker i en relationel proces, hvor det kan være personer lige så vel som ting, der bliver afgørende for, hvad der sker i relationen. Det betyder også, at vi, med inspiration fra STS, anskuer det undersøgte screeningsredskab som et relationelt fænomen, der både former og bliver formet af de relationer, det indgår i (Law, 1994; Høybye-Mortensen, 2011).

Begrebet *infrastruktur* er relevant i denne sammenhæng, fordi det fremhæver, at ting – såsom en ny databaseret screeningsteknologi – ikke agerer alene (Bowker & Star, 2000). Tværtimod er anvendelsen af en ny teknologi tæt knyttet med den infrastruktur – som fx andre IT-systemer, arbejdsgange, kommunikationsveje m.m. – som den nye teknologi indlejres i. Derfor anvender vi et bredt aktørperspektiv (jf. Law, 1994), hvor ikke-menneskelige aktører (for eksempel måleredskab, IT-system, regneark, mødeplan m.m.) indgår i analysen på lige vilkår med menneskelige aktører. Karakteristikken af disse aktører er ikke afgørende, men det er deres betydning for arbejdets udvikling. Når en aktør har betydning, er den i stand til at forme arbejdet (Nicolini et al., 2012). Inden for STS bliver samspillet mellem aktører og deres betydning for arbejdspraksisser betegnet som for eksempel "konfigurationer" (Nicolini & Monteiro, 2016), "handlings-net" (Czarniawska, 2004) og "ordningsmåder" (Law, 1994). I denne artikel vælger vi at kalde det for *arbejdsflow*, fordi vi ønsker at undersøge, hvordan screeningernes bevægelser

(flow) rundt i organisationen former og bliver formet af arbejdets infrastruktur.

Casen: Tilblivelsen af databaseret screening af anbragte børns trivsel og læring

Familieplejekonsulenter er ansat i kommunernes børne- og ungeafdelinger som udførere for sagsbehandlerne. De fører tilsyn med kvaliteten af plejeforældrenes indsats. Samtidig er de plejeforældrenes faglige støtte og de har derfor ofte en særlig relation med plejeforældrene. Hvis en familieplejekonsulent bliver opmærksom på, at et barn ikke trives, udvikler sig eller lærer, taler vedkommende med barnets sagsbehandler om, hvad der så skal ske (Danneskiold-Samsøe, 2022). Statistikker viser, at børn i anbringelser generelt klarer sig og trives dårligere end andre børn (Bengtsson et al., 2022). De databaserede screeninger er et forsøg på at udvikle og afprøve en teknologi, der kan databasere videndeling om barnets trivsel og læring, så det bliver tydeligere for de professionelle, hvornår og hvordan de skal reagere og hjælpe barnet. Som digitaliserings-case eksemplificerer screeningerne dermed den aktuelle udvikling inden for digitalisering af den offentlige sektor, hvor fokus er på anvendelse af data (Ratner, 2021; Winthereik, 2020).

Den databaserede screeningsteknologi består af to spørgeskemaer, der skal besvares via en hjemmeside hvert halve år af barnet (hvis det er over 11 år), plejeforældre og barnets skolelærer. Det ene spørgeskema handler om trivsel, og det andet handler om læring. Begge skemaer er internationalt og nationalt anerkendte og brugte og beskrevet i (Baviskar et al., in press). Besvarelsenerne bliver lagret på en IT-plattform, BoernUngeLiv.dk, der er udviklet i et fælles-offentligt samarbejde. Her bliver besvarelsenerne omregnet til scorer, som sammenlignes med scorer fra gennemsnittet af danske børn. Databaseringen består i at

skabe kvantitativ, systematisk gentaget data om det enkelte barns trivsel og læring og i at analysere og fremstille dataene på en måde, der gør dem anvendelige som dialogredskab i møder på tværs af faggrupper, plejeforældre og børn.

Empiri og metoder: Et intervenerende og kvalitativt studie

Gennem 18 måneder har MOMP-projektet faciliteret og fulgt otte kommuners arbejde med at implementere og anvende databaserede screeninger i arbejdet med plejeforældre og de børn, der er anbragt hos dem. Det vil sige, at casen giver os indsigt i, hvordan databaserede teknologier udvikler sig i praksis, før de er blevet forankret i rutiner, der bliver taget for givet. Kommunerne er valgt ud fra kriterier om forskellighed med hensyn til størrelse og geografisk placering samt ud fra deres eget ønske om at deltage i forskningsprojektet. Implementeringen er gennemført som "situerede interventioner" (Zuiderent-Jerak, 2015). Det betyder, at hver enkelt kommune selv har bestemt, hvordan screenings-redskaberne bedst forankres i deres eksisterende arbejdsgange og IT-systemer. I denne proces har forskergruppen fungeret som engagerede konsulenter og sparringspartnere. Sideløbende har vi fulgt afprøvningen som en selvstændig forskningsproces, hvor vi undervejs har indsamlet empiri fra hele processen fra træningskurser til afsluttende interview om oplevelser med at bruge screeningsredskaberne.

Empirien blev indsamlet i tre faser med hvert sit fokus: 1) oplæring, 2) implementering og 3) anvendelse. I fase et skrev vi feltnoter fra 16 kurser og 56 møder, og vi indsamlede dokumenter, der beskrev deltagerens måder at skabe arbejdsgange og forankring. I fase to gennemførte vi seks såkaldte interve-

nerende interviews (Hornstrup et al., 2009) med tovholdere. Disse interviews havde til formål at få informanten til at sætte ord på udfordringer og reflektere over løsninger. Læsningen af empirien fra fase et og to viste, at medarbejdernes udfordringer ikke skyldtes en modstand mod at bruge screeningerne, men at en lang række forhold rundt om screeningerne gjorde det svært at skabe faste rutiner i nogle af kommunerne. Samtidig kunne vi se, at der udviklede sig forskellige praksisser i arbejdet med screeningerne i de forskellige kommuner.

Disse indsigter gjorde os nysgerrige på samspillet mellem screeningernes arbejdsgange og den arbejdspraksis, der udviklede sig med screeningerne. I fase tre indsamlede vi derfor yderligere empiri fra tre kommuner om deres daglige arbejde med at skabe og opretholde processerne med at få skemaerne besvaret, analyseret og anvendt i familieplejekonsulenternes møder med plejeforældre, skoler og socialrådgivere. Vi udvalgte de tre kommuner, der administrerede skemaerne mest forskelligt, fordi vi ønskede at få indsigt i, hvad der skabte forskelle mellem screeningspraksisserne i kommunerne. I de tre kommuner gennemførte vi otte "observerende interviews" (Czarniawska, 2007), der gav indsigt i de detaljerede processer omkring skemaerne. I interviewene bad vi sekretærer, familieplejekonsulenter og socialrådgivere vise os, hvad de gjorde, når de administrerede skemaerne. Samtidig spurgte vi ind til dette arbejde. På den måde blev interviewene rettet imod skemaernes bevægelser rundt i organisationen og ind og ud af familieplejekonsulenternes arbejdspraksis. Derudover indgik semistrukturerede interviews med i alt 23 fagprofessionelle og ledere fra alle otte kommuner i fase tre. Disse interviews bidrog med indsigt i den bredere organisering af samarbejdet mellem familieplejekonsulenter, ledere og socialrådgivere.

Vores analyse var styret af arbejdsspørgsmål om, hvordan skemaerne bevæger sig rundt i og uden for organisationen, hvordan de blev formet i processerne og hvad de blev til i forskellige arbejdspraksisser. Vi startede derfor med at kortlægge skemaernes bevægelser. Med inspiration fra Bowker og Star (2000) kiggede vi efter, hvilken infrastruktur skemaerne kommer med og hvordan denne knyttes til den eksisterende digitale og processuelle infrastruktur. Kortlægningerne tegnede vi rent, så vi kunne bruge dem til drøftelser og validering i projektets forskergruppe. Derefter læste vi empirien igennem igen, kodede for administrative praksisser og analyserede, hvorledes disse udviklede sig med skemaerne. Her kunne vi se, at der især var forskelle mellem graden af tværfaglighed og i skrøbeligheden af processerne. Vi rundede derfor analysen af med at læse på tværs af de tre kommuner og sammenligne arbejdsflowenes styrker og svagheder. Med inspiration fra STS så vi efter arbejdsflowenes holdbarhed forstået som deres evne til at gentage og opretholde sig selv (Law, 1994).

Analyse: Samspillet mellem arbejdsflow og udviklingen af databaseret arbejdspraksis

I analysen viser vi først, hvordan arbejdsflow bliver til i tre forskellige samspil mellem IT-systemer, organisering og medarbejdere. Vi identificerer tilblivelsen af tre arbejdsflows: 1) "FPK-flowet", der er individbåret, fagligt og ad-hoc præget, 2) "DUBU-flowet", der er både systematisk og ufleksibelt og 3) "Sekretær-flowet", der er forankret og tværfagligt. Dernæst analyserer vi samspillet mellem arbejdsflow og de arbejdspraksisser, der udvikler sig.

Tilblivelsen af tre nye arbejdsflows

Screeningernes vej ind i familieplejekonsulenternes arbejdspraksis går gennem en

ekstern IT-plattform, der sørger for, at data bliver analyseret og gjort tilgængelige for familieplejekonsulenterne. Leverandørerne af platformen har samarbejdet med forskerne i MOMP-projektet og udvalgte familieplejekonsulenter om at udvikle platformen, så den bedst muligt understøtter skemaernes flow ind og ud af familieplejekonsulenternes arbejde. I praksis har det imidlertid vist sig, at skemaerne går i stå – det sker for eksempel, at de ikke bliver sendt ud eller ikke bliver besvaret. En administrativ medarbejder forklarer det sådan her:

"... det, der måske er udfordringen, det er, at vi ikke bruger de samme fagsystemer, altså hverken os [administrative medarbejdere] eller familieplejekonsulenterne, så vi kan ikke kigge ind i de samme ting. ... det kan være en udfordring, at vi sender skemaerne, og de kan ikke se, hvad vi har sendt. Vi kan ikke se, hvad de får tilbage. Så vi er afhængige af, at når de [familieplejekonsulenterne] får et svar på det her, så skal de sende det til os. Så vi kan lægge det ind i vores system."
(Administrativ medarbejder)

Citatet illustrerer, at arbejdet med at etablere screeningerne som anvendelige redskaber i høj grad handler om at skabe nye forbindelser mellem praksisser og IT-systemer. Her er det en særlig udfordring at bygge broer, der sikrer dataflow på tværs af arbejdsenheder. Vores kortlægning af samspillet mellem infrastrukturen viser, at IT-plattformen netop slipper dér, hvor der er behov for broer på tværs af fagsystemer. I citatet er det en administrativ medarbejder og familieplejekonsulenten, der skal huske at give hinanden besked om, at der er et skema, der skal "ind i" systemet. Det er således en håndholdt proces. En anden, og langt mere udfordrende, håndholdt proces viste sig at være at få knyttet forbindelser med børnenes skolelærere, som også skal udfylde skemaerne. I det følgende skal vi se, hvordan

disse håndholdte processer konfigureres i et samspil med tekniske og organisatoriske forhold på tre forskellige måder.

FPK-flowet: Familieplejekonsulenternes arbejdsflow

FPK er en forkortelse af familieplejekonsulent, og i "FPK-flowet" administrerer familieplejekonsulenterne skemaerne. Denne forankring virker oplagt, da det først og fremmest er familieplejekonsulenterne, der skal bruge screeningerne i deres samarbejde med plejeforældrene og skolerne. Da vi beder en familieplejekonsulent forklare, hvordan hun sørger for, at skemaerne kommer ud til de rette lærere og bliver besvaret på det rette tidspunkt, giver hun følgende beskrivelse:

"Så har jeg gjort det, at jeg har kontaktet skolelederen og skrevet: "Nu skal du høre: X Kommune er med i det her projekt og er meget optagede af anbragte børns læring (...). Så jeg vil rigtig gerne høre, om du vil være med til at hjælpe mig med det her barn, som går på jeres skole". Der er jo ikke nogen, der siger nej, når man spørger pænt, om de ikke godt vil hjælpe. Og så vedhæfter jeg det der brev [med link til spørgeskemaerne], som er til skolen og siger: "Hvis du vil hjælpe mig, vil du så være sød at sende det her til klasselæreren og få klasselæreren til at følge den vejledning?" Og så skriver de jo alle sammen: "Det kan du da tro, og nej, hvor er det spændende", og alle er glade, og så ryger det videre til klasselæreren." (Familieplejekonsulent)

Beskrivelsen illustrerer, at familieplejekonsulent har en helt central rolle i arbejdsflowet. Her opbygger hun en relation med skolelederen ved at præsentere besvarelsen af skemaerne som deres fælles ansvar for anbragte børns læring. Besvarelsen af skemaerne bliver til en personlig gestus, en

"hjælp", som skolelederen ikke kan sige nej til. Citatet illustrerer på den måde, at familieplejekonsulent bliver den afgørende bro, der knytter infrastrukturen sammen, sådan så der opstår et flow i administrationen af skemaerne. Det betyder imidlertid også, at der ikke er noget eller nogen, der træder i stedet, hvis den enkelte familieplejekonsulent ikke binder infrastrukturen sammen. Det viser sig tydeligt, da vi interviewer en af de andre familieplejekonsulenter i kommunen. Da hun viser os, hvordan hun sikrer sig, at skemaerne bliver sendt til de rette personer, klikker hun sig frem til et skema, der skulle have været sendt afsted for et halvt år siden. Hun fortæller, som en sidebemærkning, at hun er kommet et halvt år bagud med at afsende skemaerne, fordi hun blev syg og derefter gik på sommerferie.

Forskelligheden i de to familieplejekonsulenters tilgang til at administrere skemaerne er et afgørende kendetegn ved FPK-flowet. Her er det den enkelte medarbejder, der bestemmer, hvad arbejdsflowet bliver til. Den ene familieplejekonsulent laver en personlig relation, og hun fortæller os, at svarfristen skal være så kort som mulig, for ellers glemmer plejeforældrene og lærerne at svare på skemaerne. Hvis lærerne glemmer at svare, så ringer hun til dem, eller hun får plejeforældrene til at sige til læreren, at de skal svare på skemaerne. Den anden familieplejekonsulent bruger de brevskabeloner, der er til rådighed i IT-plattformen og noterer sig de informationer, hun har brug for, i et Word dokument. Men hvis flowet går i stå, gør hun ikke noget ved det, før hun har tid til det. Fælles for deres administration af skemaerne er, at processerne tager udgangspunkt i halv-årslige skolemøder og statusmøder, de allerede arbejdede med, inden de begyndte at bruge skemaerne. Det, der kendetegner FPK-flowet, er, at det findes i flere versioner, der har den enkelte medarbejder som omdrejningspunkt.

Sekretær-flowet: Det administrationsforankrede arbejdsflow

I "Sekretær-flowet" administrerer en administrativ medarbejder i Børne- og Familieafdelingen skemaerne. Den administrative medarbejder sørger for, at spørgeskemaerne bliver sendt ud og besvaret, så screeningerne kan indgå rettidigt i familieplejekonsulentens møder med plejefamilien og socialrådgivers statusmøder. Da vi interviewer en administrativ medarbejder om, hvordan hun sikrer sig, at skemaerne bliver besvaret, åbner hun et regneark på skærmen af sin computer og fortæller:

"Det er mit styringsværktøj for, hvornår jeg skal til at sende det ud. Altså. Jeg tænkte: "Hvordan skal jeg styre det?" Og så har jeg lavet sådan et [regneark] – og det ser voldsomt ud – hvor jeg har alle oplysningerne.... Fordi det blev for uoverskueligt at se [i IT-platformen]." (administrativ medarbejder)

Den administrative medarbejder fortsætter med at fortælle om, hvornår og hvordan hun bruger regnearket til at styre processerne omkring spørgeskemaerne. Regnearket har 14 kolonner med informationer om de personer og møder, spørgeskemaerne cirkulerer imellem. Hun bruger farvekoder, der indikerer status for hvert barn og et ark for hver måned. På den måde kan hun både følge med i spørgeskemaernes proces og i de øvrige processer, skemaerne skal koordineres med – særligt kadencen for statusmøder, hvor der også skal indhentes statusattester og skemaer fra andre IT-systemer. Sagt med hendes egne ord giver regnearket hende mulighed for at "styre" processen. Det betyder, at processen er visuelt overskuelig – og at hun kan reagere, når der opstår noget uventet. Når møder eksempelvis aflyses, reagerer hun ved at udsætte afsendelsen af spørgeskemaerne. På den måde justerer hun hele tiden samspillet mellem arbejdspraksis og infrastruktur, således at

flowet ind og ud af familieplejekonsulenternes arbejdspraksis opretholdes.

DUBU-flowet: Det IT-system forankrede arbejdsflow

I "DUBU-flowet" administreres skemaerne gennem det IT-system, socialrådgivere anvender til at dokumentere deres sager med udsatte børn og unge. IT-systemet hedder Digitalisering, Udsatte Børn og Unge, og det omtales i daglig tale som DUBU. Administrationen af screeningerne gennem DUBU er oplagt, fordi det har funktioner til at indsamle og opbevare kontaktinformationer, aktiviteter og deadlines, og fordi det allerede faciliterer et kommunikations-flow mellem socialrådgivere, anbringelsessted, forældre og barn. To administrative medarbejdere sørger for, at skemaerne bliver sendt afsted med brevskebeloner genereret fra IT-platformen. En af de administrative medarbejdere beskriver processen sådan her:

"Vi bruger kun DUBU. Også fordi så kan vi dokumentere, hvornår vi har gjort hvad, og alt det der. Så det kører der, ja. Det er nemt at tildele de der aktiviteter med at udsende og dokumentere til os administrative... og så går der via DUBU information tilbage til socialrådgiveren, hvis der kommer noget information den anden vej, som de skal se." (Administrativ medarbejder)

Citatet illustrerer, at DUBU udgør en allerede eksisterende infrastruktur og at denne infrastruktur deles af de administrative medarbejdere og socialrådgiverne. Det gør det nemt at planlægge møder og dele dokumenter. Men som citatet også illustrerer, indgår familieplejekonsulenterne ikke tydeligt i denne proces. Det skyldes ganske enkelt, at de ikke har adgang til DUBU. For at skabe et samspil mellem skemaernes flow og familieplejekonsulenternes arbejdspraksis har kommunen derfor udarbejdet en detaljeret

procesbeskrivelse for, hvordan og hvornår skemaerne håndholdt skal overleveres til og fra familieplejekonsulenterne. Vores kortlægning af arbejdsflowet viser imidlertid, at skemaerne bliver tabt i processen, fordi det i praksis er uklart, hvem der følger op, hvis skemaerne ikke bliver besvaret. Der er, som en familieplejekonsulent formulerer det, "for mange kokke" i processen, og det får den konsekvens, at flowet hele tiden går i stå.

Selvom det er oplagt at administrere skemaerne i et IT-system, der har funktioner til at holde styr på processer, er det også denne forankring, der gør flowet ustabil. Det skyldes, at ansvaret for skemaernes flow bliver uddelegeret til et system, der udgør en

infrastruktur, der er så fast struktureret, at den ikke kan tilpasses til den form for tværprofessionelt samarbejde, som screeningerne lægger op til. DUBU-flowet udvikler sig derfor som et rodet, ad hoc præget arbejdsflow.

De tre kommuner er netop udvalgt grundet deres markant forskellige måder at forankre skemaerne i deres arbejdsgange. Derfor er det ikke overraskende, at de tre arbejdsflow udvikler sig på tre forskellige måder. Men det er interessant, at der er markante forskelle i deres evner til at opretholde sig selv som arbejdsflow, der kan gentages igen og igen. Det vender vi tilbage til i anden del af analysen. Her følger først en opsamlende sammenligning af de tre arbejdsflow.

Table 1. Sammenligning af kendetegn for de tre arbejdsflow.

	FPK-flowet	Sekretær-flowet	DUBU-flowet
Primær aktør	FPK	Administrativ medarbejder	DUBU
Kobling mellem skemaer og arbejdsgange	Individbåret	Styret fleksibilitet	Systematisk og ufleksibel
Karakteristik	Multiple flow	Gentaget flow	Afbrudt flow

Hvilken rolle spiller screeningerne i familieplejekonsulenternes arbejdspraksis?

I det følgende analyserer vi samspillet mellem arbejdsflow og arbejdet med screeningerne. Det gør vi ved at tage udgangspunkt i de fagprofessionelles fortællinger om, hvordan og hvornår de anvender screeningerne. Det vil sige, at vi er særligt opmærksomme på, hvilken rolle screeningerne spiller i de relationer, de indgår i. Vi starter med FPK-flowet:

I FPK-flowet indgår to slags møder: skolemøder og statusmøder. Skolemøderne er indført som led i kommunens læringsstrategi,

som blev iværksat, inden screeningerne blev introduceret. På skolemøderne drøfter familieplejekonsulent og skolelærer, hvordan det går med barnets læring og trivsel. Familieplejekonsulenterne fortæller os, at screeninger bliver en slags forlængelse af den læringsindsats, de allerede har, idet de synliggør barnets læring og trivsel. Det giver dem et fælles udgangspunkt i samtalerne, forklarer en konsulent. Da vi spørger nærmere ind til, hvordan hun vurderer betydningen af scoringerne på skalaerne, svarer hun:

"Om jeg vurderer? Det gør jeg da ikke særlig meget. Det har jeg da ikke tid til. (...) Så

analysen den laver jeg måske egentlig dybest set sammen med dem [mødedeltagere], hvis jeg skal være ærlig. Min bekymring, min opmærksomhed bliver fanget ud fra prikkerne.” (Familieplejekonsulent)

Den vigtige pointe er her, at familieplejekonsulenten tager udgangspunkt i det, screeningen umiddelbart giver: Nemlig prikker der indikerer, hvor barnets trivsel og læring befinder sig sammenlignet med andre børn. Når familieplejekonsulenten siger, at de laver analysen af, hvad prikkerne betyder på møderne – og ikke af hende selv, forud for mødet – er det et eksempel på, at arbejdsflowet bliver flettet ind i det samarbejde, hun allerede har med skolelærerne. Hun forklarer det som ”en fælles opmærksomhed”. Citatet viser derfor på den ene side, at selv en hurtig og ganske simpel læsning af screeningerne betyder noget for fokuseringen af hendes og kollegaernes opmærksomhed. På den anden side illustrerer det, at screeningerne i løbet af projektperioden forandrer sig fra at være redskaber til at *forberede* en faglig samtale, til at være et fælles analyseredskab i selve samtalen.

I Sekretær-flowet bliver screeningerne brugt i det halvårslige statusmøde, som socialrådgiveren afholder med de biologiske forældre, plejeforældre, lærer/pædagog, familieplejekonsulent, og børn, som vurderes store nok til at deltage. Det er familieplejekonsulenterne, der tager screeningerne med til møderne. Her fortæller en konsulent om et statusmøde, hun netop har afholdt:

”Jeg sad faktisk lige i et statusmøde og alle parter – skole, biologiske forældre, plejefamilie og rådgiver – siger, at det her, det giver bare så meget mening, og de får så meget viden om barnets trivsel hele vejen rundt og rådgiver kan også bruge det i handleplanen.” (Familieplejekonsulent)

Citatet viser, at screeningerne bliver anvendt og værdsat af alle parter og faggrupper, der deltager i statusmøderne, alt imens at screeningerne og samarbejdet genererer en viden, som socialrådgiveren tager med videre i sit arbejde med barnets handleplan. I løbet af interviewet peger familieplejekonsulent på en storskærm og fortæller, at hun gennemgår screeningerne på skærmen, sådan at alle deltagere i mødet kan se det samme. På den måde bliver en materiel synliggørelse af screeningerne en del af arbejdsflowet. Hun sætter også ord på, hvordan møderne har forandret sig: *”Det er blevet lettere for alle parter at gå i helikopter-perspektiv og skabe en fælles forståelsesramme for barnet og barnets trivsel eller udfordringer”* (Familieplejekonsulent). Den forandrede arbejdspraksis består af en øget ”fælles forståelsesramme”, der gør det muligt for de fagprofessionelle at se barnet i ”helikopter-perspektiv”. Det vil sige, at de – selvom de ser på barnet fra afstand – får et fælles udgangspunkt.

I DUBU-flowet tager familieplejekonsulenterne screeningerne med til deres vejledningsmøde med plejeforældrene, og socialrådgiveren tager dem med, når hun afholder statusmøde og anvender dem evt. i sin børnesamtale med de store børn fra 11 år. Screeningerne indgår dermed i tre typer af møder, hvoraf det ene er et møde, hvor socialrådgiveren holder en såkaldt børnesamtale. Vores analyse viser imidlertid, at screeningerne i praksis ofte går i stå på vej til alle tre slags møder. På trods af at vores interviews gennemføres et halvt år inde i afprøvningen, møder vi eksempelvis en familieplejekonsulent, der endnu ikke har brugt screeningerne i hendes møder med plejeforældrene. Den manglende anvendelse kan dog ikke kun forklares med, at arbejdsflowet er forankret i DUBU. En betydelig forklaring er også, at kommunen har været voldsomt ramt af langvarige corona-sygemeldinger og

en efterfølgende bølge af opsigelser, nyan sættelser og omorganiseringer.

Som konsekvens udvikler der sig en mere individuel arbejdspraksis, hvor screeningerne indgår, når det kan lade sig gøre. Som eksempel beskriver en socialrådgiver brugen af screeningerne i en børnesamtale sådan her:

"Der er jo den her dreng, som egentlig har et lavt selvværd. Han placerede sig selv rigtig lavt i forhold til det her med at være hjælpsom og alle de her ting, hvor skolen og plejefamilien så noget helt andet. De så en meget mere hjælpsom dreng, end han selv gjorde og derfra fik vi så en god snak, for det var ligesom nemmere at se det, sort på hvidt ik', at både skolen og plejefamilien ser noget andet, end han lige selv ser. Det validerer på en eller anden måde."
(Socialrådgiver)

Socialrådgiveren fortæller her, at screeningerne får en rolle som dialogredskab, der giver anledning til at tale med drengen om hans selvværd. Det gør det nemmere for dem at tale om forskellen mellem drengens selvvurdering og de voksnes vurdering af ham, når de begge kan se, at der er forskel på, hvordan et element som for eksempel hjælpsomhed bliver scoret. På samme vis fortæller en familieplejekonsulent om, at han bruger screeningerne i dialogen med den enkelte plejefamilie. Her bidrager screeningerne altså til at styrke dialogen med det enkelte barn og den enkelte familie.

Når vi samler op på vores analyse af, hvordan og hvornår screeningerne indgår i familieplejekonsulenternes arbejdspraksis, ser vi, at der udvikler sig tre ret forskellige praksisser i arbejdet med screeningerne. Vi har sammenfattet kendetegnene i tabel 2:

Tabel 2. Tilblivelsen af tre forskellige arbejdspraksisser.

Screeningerne	FPK-flow	Sekretær-flow	DUBU-flow
Gentages i	Skolemøder	Statusmøder	Forskelligt
Anvendes	Monofagligt	Tvær- og monofagligt	Monofagligt
Forandrer	Læringsindsatsen	Tværfagligheden	Den individuelle dialog
Tilfører og øger	Viden om læring	Fælles fagligt fokus	Dialogpunkter
Primær rolle som	Vurderingsredskab	Systematisk screening	Dialogredskab

Som vi kan se af tabel 1 og 2, som sammenfatter de første to dele af analysen, er der både forskelle mellem arbejdsflow og mellem arbejdspraksisser. Disse forskelle illustrerer først og fremmest, at kommunerne organiserer deres arbejder forskelligt og at dette har betydning for, hvordan det er muligt at arbejde med databasering. Når vi sammenligner forskellene i arbejdsflow og arbejdspraksis,

ser vi, at arbejdsflowenes kendetegn og de praksisser, der udvikler sig, gensidigt former hinanden. Vi kan for eksempel se, at det individbårne FPK-arbejdsflow viser sig som en praksis, hvor screeningerne bliver anvendt af en enkelt faggruppe. Vi kan også se, at det ikke kun er de konkrete typer af møder, der sætter rammerne for, hvordan screeningerne kan bruges, men også at selve arbejdsflowet

har betydning for, hvilke sammenhænge screeningerne indgår i og med hvem. For eksempel er der en tendens til, at DUBU-flowet former screeningerne til at blive et dialogredskab, der understøtter socialrådgiveres dialog med barnet. Derimod bliver screeningen til et supplement til læringsindsatsen i FPK-flowet, og i Sekretær-flowet får screeningen karakter af et helikopter-perspektiv, der giver parterne fælles overblik over forskellige vurderinger af barnets trivsel og læring. På den måde viser analysen meget tydeligt, at arbejdsflow og arbejdspraksis gensidigt former hinanden.

Afslutningsvist skal det pointeres, at analysen ikke giver en udtømmende liste over forhold, der får betydning for databaseringen. Eksemplerne tydeliggør imidlertid, hvordan databasering udvikler sig forskelligt i arbejdspraksisser, der – udefra set – synes overvejende ens, men er forskellige i deres konfigurationer.

Diskussion og perspektiver: Hvad er arbejdsflowenes holdbarhed?

I denne sidste del diskuterer og konkluderer vi på, hvad der gør arbejdsflows i stand til at opretholde de gentagede processer som en del af screeningernes infrastruktur, samt hvor og hvornår arbejdsflows bliver brudt.

Gentagelsen af arbejdsprocesser bliver initieret af tre forskellige aktører: I FPK-flowet er det den enkelte familieplejekonsulent, i sekretær-flowet er det den administrative medarbejder (og hendes regneark) og i DUBU-flowet er det DUBU, der giver besked, når der er tid til at sende skemaer afsted. FPK-flowet er karakteriseret ved at udfolde sig i flere forskellige versioner, hvoraf en version er holdbar, fordi den er håndholdt og båret af relationer, en anden er afbrudt og tilfældig. Dette arbejdsflow er imidlertid skrøbeligt, fordi det nemt bliver nedprioriteret til fordel for andre opgaver. I modsætning hertil har DUBU en funktionalitet, der giver besked,

når det er tid til at sende skemaer afsted. I DUBU-flowet bliver flowet imidlertid brudt, fordi organisatorisk ustabilitet og håndholdte løsninger gør det uklart, hvem der skal tage over, når DUBU giver slip. I modsætning til begge disse flow fremstår sekretær-flowet som markant stærkere. Det formår at opretholde sig selv ved både at være systematisk nok til at sikre gentagelser og fleksibelt nok til at sikre tilpasninger. Spørgsmålet er dog, hvad der sker, hvis den administrative medarbejder med regnearket ikke længere kan prioritere opgaven. Falder arbejdsflowet fra hinanden, eller bliver det til en indlejret infrastruktur?

Indsigterne fra artiklen nuancerer argumenter om, at nye teknologier påvirker og forandrer det velfærdsprofessionelle arbejde. I modsætning til kritiske studier af digitaliseret sagsbehandling (se fx Antczak & Birkholm, 2019; Banks, 2004; Broadhurst et al., 2010; Mackrill & Svendsen, 2021) viser denne artikels analyser, at teknologierne også forandrer sig, når de bliver implementeret i en ny praksis. Det "voldsomme regneark" i sekretær-flowet er et godt eksempel på, at en anden teknologi end den, der er ved at blive implementeret, bliver afgørende for, hvad screeningerne udvikler sig til i praksis. Det betyder, at det kan være noget helt andet end karakteristika, så som skematik (Harkes, 2021), en metode (Christensen & Madsen, 2019), en model (Sørensen, 2018) eller et måleredskab (Mackrill & Svendsen, 2021), der har betydning for, hvordan praksis udvikler sig. Artiklen viser dermed også, at det skaber problemer for arbejdets kvalitet, når organiseringen af arbejdet med den nye teknologi ikke bliver eller kan prioriteres. Det teoretiske blik for infrastrukturer, som skrøbelige arbejdsflows der skal udvikles i mødet med nye teknologier, bidrager til at synliggøre og afklare, hvor og hvordan der opstår brud og problemer.

En central pointe er derfor, at det er arbejdet med at udvikle og etablere arbejdsflows,

der kan bygge broer mellem eksisterende og nye arbejdspraksisser, der bliver afgørende for, hvordan databasering udvikler sig i praksis. For arbejdet med at udvikle og afprøve nye databaserede teknologier betyder det også, at det er vigtigt at acceptere, at organiseringen hele tiden forandrer sig sammen med de nye teknologier. Derfor stopper implementerings-processen ikke, og de nye teknologier kan ikke evalueres én gang for alle. Afbrudte arbejdsflows skal i denne sammenhæng anskues som indikator på, at forbindelserne mellem den nye teknologi og arbejdets organisering er under opbygning i en gensidigt konstituerende formgivningsproces, som kan føre mange steder hen. Også

derhen hvor den nye teknologi afvises. Vi kan lade DUBU-flowet bryde sammen og lade afbrudte og skrøbelige arbejdsflows være slutkonklusionen. Alternativt kan vi som forskere lære af det svære i fællesskab med de praktikere, som indgår i forskningssamarbejdet, og udvikle nye varianter af samspil mellem organisering, teknologi og medarbejder. Det er vores konklusion og hypotese, at vores blik for den gensidige påvirkning mellem teknologi og organisering er nyttig i et sådant samarbejde. Vi arbejder derfor fortsat videre på at udvikle og etablere arbejdsflows – både i kommunen med DUBU-flowet, som har forandret sig i nye retninger, og i de andre kommuner, der deltager i projektet.

REFERENCER

- Andersen, L., Danholt, P., & Lauritsen, P. (2018). Digitization and the distance between case managers and placed children in Teledialogue. *STS Encounters*, 10(2), 37–64.
- Antczak, H., & Birkholm, K. (2019). Når borgeren bliver til data...fordufter den etiske fordring. *Uden for Nummer*, 39(19), 4–20.
- Banks, S. (2004). *Ethics, Accountability and the Social Professions*. Palgrave Macmillan.
- Baviskar, S., Bergström, M., Danneskiold-Samsøe, S., Sjö, N.M., Sørensen, K.M., & Jakobsen, C.B. (in press). Me and My Foster Family: Developing an intervention to enhance parental monitoring as a protective factor in family foster care. *Research on Social Work Practice*.
- Bengtsson T., Olsen, R.F., Lausten, M. (2022). The role of mental health problems in out-of-home care youths' educational pathways: Quantitative and qualitative analysis of Danish longitudinal data. *Child Abuse & Neglect Volume 131*. doi.org/10.1016/j.chiabu.2022.105782
- Bengtsson, T. T., & Olsen, R. F. (2021). Kortlægning af viden om kvalitet i sagsbehandlingen på børne- og ungeområdet – Et litteraturstudie af danske publikationer. [https://www.vive.dk/da/udgivelser/kortlaegning-af-viden-om-kvalitet-i-sagsbehandlingen-paa-boerne-og-unge-området-16134/](https://www.vive.dk/da/udgivelser/kortlaegning-af-viden-om-kvalitet-i-sagsbehandlingen-paa-boerne-og-ungeområdet-16134/)
- Bowker, G., & Star, S. L. (2000). *Sorting things out: Classification and its consequences*. MIT Press.
- Broadhurst, K., Hall, C., Wastell, D., White, S., & Pithouse, A. (2010). Risk, Instrumentalism and the Humane Project in Social Work : Identifying the Informal Logics of Risk Management in Children 's Statutory Services. *British Journal of Social Work*, 40(8), 1046–1064.
- Burton, J., & van den Broek, D. (2008). Accountable and Countable: Information Management Systems and the Bureaucratization of Social Work. *British Journal of Social Work*, 39(7), 1326–1342. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcn027>
- Christensen, M., Frederiksen, A. B., & Madsen, K. B. (2021). What kind of social work in what kind of virtual space? *Nordic Social Work Research*, ahead-of-p, 1–11. <https://doi.org/10.1080/2156857x.2021.1999309>
- Christensen, M., Frederiksen, A. L., Rosenberg, C., & Madsen, K. B. (2020). Den digitalt kompetente socialrådgiver. Roskilde, Professionshøjskolen Absalon

- Czarniawska, B. (2004). On Time, Space, and Action Nets. *Organization*, 11(6), 773–791. <https://doi.org/10.1177/1350508404047251>
- Czarniawska, B. (2007). Shadowing, and other techniques for doing fieldwork in modern societies. Copenhagen Business School, Universitetsforlaget.
- Danneskiold-Samsøe, S. (2022). Plejefamilieanbringelse. I H. S. Nielsen, A-K. Henriksen, & H. B. Antczak (red.), *Socialfagligt arbejde med anbringelser* (s. 379-399)
- Eiriksson, B. A. (2022). Retssikkerhed for digitalt udsatte borgere. Justitia, Danmarks Uafhængige juridiske tænketank
- Harkes, L. (2021). Handleplaner for udsatte børn og unge – et kompleksitetsteoretisk blik på sagsbehandleres og unges erfaringer med handleplansprocessen. Roskilde university.
- Hjärpe, T. (2019). Social work on the whiteboard: Governing by comparing performance. *Social Inclusion*, 7(1), 185–195. <https://doi.org/10.17645/si.v7i1.1829>
- Hornstrup C, Tomm K, Johansen T. (2009). Spørgsmål der gør en forskel. MacMann Berg.
- Høybye-Mortensen, M. (2011). Teknologi i offentlige organisationer. I: A. Berg-Sørensen, C. Howard Grøn, & H. Foss Hansen (Red.), *Organiseringen af den offentlige sektor – Grundbog i offentlig forvaltning* (pp. 377–397). Hans Reitzels Forlag
- Høybye-Mortensen, M. (2013). Decision-Making Tools and Their Influence on Caseworkers' Room for Discretion. *The British Journal of Social Work*, 45(2), 600–615. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct144>
- Jacobsen, C.B., Danneskiold-Samsøe, S. (2020). Sociale teknologier: fra magtkritik til mægtiggørelse. *Tidsskriftet Antropologi*, 81, 137–143.
- Law, J. (1994). *Organizing Modernity*. Blackwell.
- Lehmann Nielsen, V. (2011). Implementeringsteori – implementeringsperspektiver og frontlinjemedarbejderadfærd. In A. Berg-Sørensen, C. Howard Grøn, & H. Foss Hansen (Eds.), *Organiseringen af den offentlige sektor – Grundbog i offentlig forvaltning* (1st ed., pp. 319–357). Hans Reitzels Forlag.
- Mackrill, T., Ebsen, F., & Antczak, H. (2015). Developing scales for apps together – youth and municipal case worker perspectives. *Advances in Social Work*, 16(1), 67–77.
- Mackrill, T., Nielsen, S., Kronbæk, M., & Nedergård, L. (2020). Manual til feedback informed treatment i myndighedsarbejde med børn og familier.
- Mackrill, T., & Svendsen, I. L. (2021). Implementing Routine Outcome Monitoring in Statutory Children's Services. *Child and Adolescent Social Work Journal*, 38(2), 193–200. <https://doi.org/10.1007/s10560-020-00734-9>
- Munro, E. (2004). The Impact of Audit on Social Work Practice. *British Journal of Social Work*, 34(8), 1075–1095. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bch130>
- Nicolini, D., Mengis, J., & Swan, J. (2012). Understanding the Role of Objects in Cross-Disciplinary Collaboration. *Organization Science*, 23(3), 612–629. <https://doi.org/10.1287/orsc.1110.0664>
- Nicolini, D., & Monteiro, P. (2016). The Practice Approach : For a Praxeology of Organisational and Management Studies (2016) The Practice Approach : For a Praxeology of Organisational and Management Studies. *The SAGE Handbook of Process Organization Studies*, October 2016, 1–27. <https://doi.org/10.4135/9781473957954.n7>
- Orlikowski, W. J. (2009). The sociomateriality of organisational life: Considering technology in management research. *Cambridge Journal of Economics*, 34(1), 125–141. <https://doi.org/10.1093/cje/bep058>
- Plesner, U., Justesen, L., & Glerup, C. (2018). The transformation of work in digitized public sector organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 31(5), 1176–1190. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2017-0257>
- Ratner, H. F. (2021). Prædiktive algoritmer: Den forebyggende stat og den risikoscorede borger. In M. Jarlner & K. Escherich (Eds.), *Fra velfærdsstat til overvågningsstat Algoritmernes magt i den offentlige forvaltning* (pp. 93–116). Djøf Forlag.
- Sørensen, K. M. (2018). A Comparative Study of the Use of Different Risk-Assessment Models in Danish Municipalities. *British Journal of Soci-*

- al Work, 48, 195–214. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcx030>
- Trocme, N., MacLaurin, B., & Fallon, B. (2000). Canadian Child Welfare Outcomes Indicator matrix: An ecological approach to tracking service outcomes. *Program Evaluation and Family Violence Research*, 4(1), 165–190.
- Wastell, D., White, S., Broadhurst, K., Peckover, S., & Pithouse, A. J. (2010). Children's services in the iron cage of performance management: street-level bureaucracy and the spectre of Švejkism. *International Journal of Social Welfare*, 19(3), 310–320. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2009.00716.x>
- Winthereik, B. (2020). Brug af borgeres data: En problematisering af etik som fundament for digital velfærd. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 22(3), 89–94.
- Zuiderent-Jerak, T. (2015). *Situated Intervention: Sociological Experiments in Health Care*. The MIT Press.

Ida Schrøder, postdoc,

DPU – Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse – Uddannelsesvidenskab,
idsc@edu.au.dk

Charlotte Bredahl Jacobsen, ph.d., forskningsleder

Københavns Professionshøjskole, Institut for socialrådgiveruddannelse

Michael Christensen, lektor, ph.d.,

Professionshøjskolen Absalon, Institut for socialrådgiveruddannelse

Cecilie Koustrup, anthr.stud., research assistant

Københavns Professionshøjskole.

Artiklen er resultatet af et tæt samarbejde mellem forskningsprojektet Mig og Min Plejefamilie (MOMP) og forskningsprojektet Algoritmer, Data og Demokrati. Vi vil gerne takke de otte kommuner for deres villighed til at deltage i MOMP og de anonyme reviewere, der har hjulpet os med at stramme op og højne kvaliteten af artiklen.

NOTER

1. MOMP (Mig og Min Plejefamilie) er finansieret af Trygfonden og den A.P. Møllerske Støttefond. Projektet er gennemført af en forskergruppe, som foruden forfatterne består af Sofie Danneskiold-Samsøe, Kresta Munkholt Sørensen, Siddhartha Baviskar, Celine Lise Kragh, Nina Madsen Sjöe og Martin Bergström.