

Aktionsforskningsprojekt på opholdsstederne Lille Stokkebjerg og Skjoldborghus

Resume af afsluttende rapport, december 2008

Lektor Karin Kildedal, Aalborg Universitet, har haft det overordnede ansvar for forskningsprojektet¹, der foregik i perioden oktober 2005 til december 2008. Der har undervejs været tilknyttet to videnskabelige assistenter: Dorte Kildedal Nielsen og Betina Verwohlt.

De to opholdssteder, Lille Stokkebjerg ved Jyderup og Skjoldborghus i Farsø, blev oprettet på baggrund af tilskud fra Socialministeriet med henblik på modtagelse af unge i alderen fra 12 til 15 år med alvorlig kriminel – eller kriminalitetstruet adfærd. I forbindelse med oprettelsen af de to opholdssteder blev det besluttet, at der samtidig skulle iværksættes et aktionsforskningsprojekt, og der blev indgået aftale med Aalborg Universitet om et forløb. Aktionsforskningen skulle løbende forske i resultaterne og undervejs bidrage generelt til udviklingen af de to opholdssteder og især udviklingen af den pædagogiske strategi. Solhaven og Himmerlands Rådgivnings Center har gennem godt 20 år udviklet en pædagogik, som vurderes egnet til målgruppen, og denne pædagogik skulle derfor implementeres i de to nye opholdssteder. Forskningsprojektet vurderer derfor de to opholdssteders indsats med udgangspunkt i denne pædagogiske tilgang, der er nærmere beskrevet i bogen: *Pædagogik fra Farsø*, Karin Kildedal & Dorte Kildedal Nielsen 2008². Formålet med forskningsprojektet var først og fremmest at få skabt et bæredygtigt grundlag for opholdsstedernes videre udvikling.

Baggrund for forskningsprojektet

I september 2004 fik Solhaven, Himmerlands Rådgivningscenter i Farsø og Projektforeningen PRO i Roskilde bevilget midler fra Socialministeriet til oprettelse af to opholdssteder, hver med pladser til 10 børn og unge. Opholdsstederne skulle overvejende modtage unge med anden etnisk baggrund. Formålet var at imødekomme behovet for døgnbehandlingstilbud til børn og unge i alderen 12 til 15 år, der havde begået personfarlig og/eller gentagende kriminalitet. Opholdsstederne skulle udvikle metoder, der kunne fremme målgruppens udbytte af skolegang, sikre social tilpasning og inddrage - samt ansvarliggøre forældrene.

De to stifterorganisationer udarbejdede en fælles projektbeskrivelse, og indledte herefter et formaliseret samarbejde om blandt andet projektstyring, forskning og uddannelse af medarbejdere.

I projektbeskrivelsen står, at pædagogikken skulle tilrettelægges med henblik på at imødekomme den enkeltes behov for omsorg, opdragelse og undervisning og udgøre et totalt behandlingsmiljø, der omfatter undervisning, mulighed for arbejdsstræning og fritidsaktiviteter,

¹ Rapporten kan i dens fulde omfang fås ved henvendelse til administrationen søndergade 15, 9640 Farsø tlf. 98633028. eller ved henvendelse via www.skjoldborghus.dk

² Bogen er trykt hos Rabøl A/S, Nørregade 14, Farsø – og kan købes her (tlf. 98 63 10 11)

samt at pædagogikken skulle være involverende og adfærdskorrigerende. Endvidere står angivet, at formålet er, at eksisterende pædagogiske principper og behandlingskulturer fra henholdsvis Solhaven og Himmerlands Rådgivningscenter skulle forankres i opholdsstedet.

I stedet for en traditionel evaluering, blev der indgået aftale med Aalborg Universitet om et aktionsforskningsprojekt. Aktionsforskning er en forskningsmetode, der anvendes til at understøtte forskningsbaserede forandringsprocesser. I aktionsforskningsprojekter anvendes, ligesom i alle andre forskningsformer, videnskabelige metoder. Det kan eksempelvis være at indhente data gennem spørgeskemaundersøgelser, interview, observationer og lignende samt efterfølgende analyse af de indhentede data.

I dette forskningsprojekt blev der anvendt en bred vifte af metoder: Deltagende observation på de to opholdssteder, løbende samtaler/interview med personalet, fokusgruppinterview med børnene og spørgeskemaundersøgelse. Hensigten med aktionsforskning er, at analyser og forskningsresultater undervejs skal anvendes til at igangsætte læreprocesser frem mod de mål, der er for projektet. Der arbejdes gennem en spiralformet proces, der skifter mellem "forskning" og "aktion". Det vil sige, at forskerne skal kunne levere delresultater tilbage i det forum, der skal anvende disse resultater til udvikling af det område, der forskes i. Det er denne spiralformede proces og tilbageleveringen af delresultater og ideen om, at forskningen skal og vil påvirke feltet, der gør aktionsforskningen unik. Der blev fra starten stillet i alt fem forskningsspørgsmål. I det følgende vil der være et resume af besvarelserne på disse spørgsmål.

Problemstillinger der blev undersøgt

Formålet med projektet var først og fremmest at undersøge og gennem aktionsforskningstiltag at understøtte udviklingen af den pædagogiske strategi på de to opholdssteder. Der blev derfor arbejdet ud fra følgende forskningsspørgsmål:

- Hvilke elementer indgår i den såkaldte "Solhavepædagogik", og i hvilket omfang har pædagogikken inspireret og er implementeret i udviklingen af den pædagogiske strategi på de to opholdssteder? Hvor vidt er denne pædagogik – set ud fra et teoretisk perspektiv – virkningsfuld i forhold til målgruppen?

Dette forskningsspørgsmål kom til at volde en del problemer undervejs. Spørgsmålet er formuleret på denne måde, fordi det direkte står i projektbeskrivelsen, som pengene til projekterne er bevilget på baggrund af, at pædagogikken skulle inspireres af den pædagogik, der gennem mange år var udviklet i Solhaven/HRC. Det viste sig dog hurtigt, at denne pædagogik ikke var beskrevet på en sådan måde, at det var muligt for forskerne at studere i hvilket omfang den inspirerede/ikke inspirerede den pædagogiske strategi, der blev udviklet på de to opholdssteder. Derfor besluttede Solhaven og Himmerlands Rådgivningscenter, at de ville skyde penge i projektet og få deres pædagogik beskrevet. Formålet var dels at få den viden, der skulle bruges i forhold til

dette forskningsprojekt, og dels at Solhaven og Himmerlands Rådgivningscenter ønskede at få udviklet materiale til undervisning af nye medarbejdere. Resultatet blev en bog på 148 sider, der kom til at hedde: *“Pædagogik fra Farsø”*. Bogen er skrevet af de to forskere, lektor Karin Kildedal og videnskabelig assistent, Dorthe Kildedal Nielsen. Bogen indeholder blandt andet en diskussion af pædagogikken i forhold til nyere teorier om, hvorledes denne pædagogik ser ud til at kunne skabe udvikling hos børn og unge med relationsforstyrrelser. Her konkluderes, at hvis Solhaven og Himmerlands Rådgivningscenter arbejder som bogen beskriver, er der god grund til at antage, at den pædagogik, der anvendes i Himmerlands Rådgivningscenter og på Solhaven kan sætte udvikling i gang hos målgruppen. Det betyder i denne sammenhæng også, at hvis Skjoldborghus og Lille Stokkebjerg lægger sig tæt op ad denne pædagogik, er der grund til at tro, at de er på rette vej i forhold til de børn, der er på Skjoldborghus og Lille Stokkebjerg.

Formålet med forskningsspørgsmålet om pædagogikken var dels at understøtte udviklingen og dels at undersøge, i hvilket omfang denne pædagogik blev implementeret på de to opholdssteder. Som det vil fremgå, er hovedkonklusionen, at i forhold til Skjoldborghus, var Solhave/HRC pædagogikken i rimeligt stort omfang implementeret, hvorimod dette ved projektets afslutning ikke i samme grad var tilfældet på Lille Stokkebjerg.

Implementering af pædagogik fra Farsø på Skjoldborghus

I bogen: *“Pædagogik fra Farsø”* er Solhavepædagogikken inddelt i seks forskellige emner, nemlig omsorg, konsekvent pædagogik, en pædagogik der bygger på relationer, en handlende og samhandlende pædagogik, inddragende pædagogik og endeligt et afsnit om medarbejdernes kvalifikationer. Disse emner har dannet udgangspunkt for sammenligningen mellem Solhavens/HRCs pædagogik og Skjoldborghus’ pædagogik.

I forhold til ”omsorg” (kapitel 2)³ fortæller medarbejderne, at det foregår som beskrevet i bogen i form af en daglig ’centrifuge’ (gentagende rytme) bestående af ro, renlighed og regelmæssighed, og at denne rytme fungerer rigtig godt. Medarbejderne pointerer her, at børnene er yngre på Skjoldborghus end på Solhaven/HRC, og derfor bærer omsorgen for børnene mere præg af forældreomsorg.

Også ”konsekvent pædagogik” (kapitel 3) ser ud til at minde meget om den tankegang, Solhaven/HRC praktiserer, idet ”konsekvenser” i forhold til børnene primært har karakter af mere voksenstøtte og positive, givende konsekvenser, som børnene kan lære af.

Medarbejderne på Skjoldborghus fortæller, at de, i lighed med Solhaven/HRC anser arbejdet med ”relationer” (kapitel 4) mellem medarbejderne og børnene for at være helt centralt i det pædagogiske arbejde. Medarbejderne beskriver, at de fleste af relationerne til børnene har karakter af ”købmandsrelationer” (kapitel 4). Denne relationsdannelse er en af de mest anvendte metoder i Solhavens/HRCs pædagogik i forbindelse med at træne børnenes relationskompetence. Skjoldborghus’ arbejde med relationer ligger derfor tæt op ad den forståelse af relationer, som Solhaven/HRC har.

³ I det følgende henvises til de kapitler i bogen: *“Pædagogik fra Farsø”* (2008), hvor begreberne er beskrevet.

Også i forbindelse med den "handlende og samhandlende" pædagogik (kapitel 5) samt i forbindelse med "den inddragende pædagogik" (kapitel 6) er Solhavens/HRCs pædagogik implementeret på Skjoldborghus i rimeligt stort omfang, idet medarbejderne vurderer, at de er gode til at inddrage børnene i de daglige aktiviteter, og at de er gode til at lytte til børnenes ønsker samt, at de handler på dem i det omfang, det overhovedet er muligt. Som forbedringspotentiale peger medarbejderne på, at handleplanerne og målsætningerne kan inddrages mere aktivt i det daglige, så retningen for den samhandlende pædagogik kan tydeliggøres og styrkes.

I projektbeskrivelsen af vilkårene for oprettelsen af de to opholdssteder står, at medarbejderne vil blive ansat på vilkår, der medfører, at medarbejderen er til rådighed uden, at det nødvendigvis følger en ugeplan. Dette er tilfældet for Skjoldborghus, men det ser ud til, at denne ansættelsesform har betydet, at der er en stor medarbejderudskiftning. Som forbedringspotentiale vurderer medarbejderne derfor, at man kan indføre traditioner eller ritualer ved afrejse, så medarbejderudskiftningen kan blive lettere for børnene.

Implementering af pædagogik fra Farsø på Lille Stokkebjerg

Med hensyn til samme forskningsspørgsmål vedrørende indsatsen på Lille Stokkebjerg, er hovedkonklusionen, at Solhave- HRC pædagogikken er implementeret i forskellig grad i forhold til de forskellige emner, der er undersøgt.

Den generelle opfattelse af omsorgsforståelsen (kapitel 2) på Lille Stokkebjerg er, at medarbejderne ønsker en omsorgsforståelse, der er lig Solhavens/HRCs, og at man generelt er enige om, hvad denne omsorgsforståelse indebærer. Det vurderes dog også, at der her er langt mellem teori og praksis, og det ser ikke ud til, at medarbejderne har en fælles forståelse for, hvor i processen, de befinder sig i forhold til at praktisere omsorg på den måde, de ønsker. Nogle af medarbejderne påpeger, at der er et forbedringspotentiale i forhold til dette. Medarbejderne ønsker endvidere en klart defineret, fælles forståelse af, hvad der er ufravigelige principper i 'centrifugen', og hvad man kan afvige fra.

I forhold til "konsekvent pædagogik" (kapitel 3), fremgår det af medarbejdernes udtalelser, at de anvender mange forskellige former for konsekvens i det pædagogiske arbejde med børnene. Konsekvent pædagogik, som den forstås på Solhaven/HRC anvendes også, men den sidestilles med de andre former for konsekvens, der blev identificeret i starten af forskningsprojektet. På dette punkt var Lille Stokkebjerg ved projektets afslutning langt fra Solhavens/HRCs forståelse af pædagogikken.

Det tredje emne i bogen: "Pædagogik fra Farsø" handler om relationer. Udgangspunktet for Solhavens/HRCs arbejde med at opnå en relation med de unge er, at man *skal* arbejde med relationer, for ingen mennesker kan leve uden (kapitel 4). Flere af medarbejderne på Lille Stokkebjerg fortalte i denne forbindelse, at de ikke har været bevidste om arbejdet med relationstræning eller om Solhavens/HRCs forståelse af relation. Desuden fortæller medarbejderne, at de som udgangspunkt altid læser børnenes sagsakter, inden de møder dem, og på dette punkt adskiller de sig således fra Solhavens/HRCs forståelse af, at medarbejderne ikke læser børnenes papirer, før de møder dem, for at de kan møde dem med et åbent sind.

Medarbejderne på Lille Stokkebjerg vurderer, at de, ligesom Solhaven/HRC, også praktiserer en "handlende og samhandlende pædagogik" (kapitel 5). Deres tilgang til denne pædagogik ser dog i praksis ud til at være anderledes end på Solhaven/HRC. Det skyldes dels, at børnenes behandlingsplaner formentlig ikke inddrages aktivt i den handlende pædagogik og dels, at medarbejderne på Lille Stokkebjerg udtrykker, at de anser en mislykket realisering af en fremtidsdrøm for at være et nederlag og ikke en erfaring for det enkelte barn.

I forhold til den "inddragende pædagogik" (kapitel 6), er der ikke enighed blandt medarbejderne på Lille Stokkebjerg om, hvorvidt børnene i det daglige er inddraget på niveauer, der i projektet var defineret som henholdsvis "medinddragelse, medbestemmelse, selvbestemmelse", eller om børnene ikke er inddraget, men det i stedet er medarbejderne, der bestemmer de daglige aktiviteter. I forhold til børnenes udviklingsplaner, er der mere enighed blandt medarbejderne, der alle vurderer, at børnene ikke er ret meget inddraget i forhold til disse. Der er stor enighed blandt medarbejderne om, at de gerne ser, at børnene bliver inddraget mere i de planer, der bliver udarbejdet omkring dem.

Som tidligere nævnt, står der i projektbeskrivelsen til de to opholdssteder, at medarbejderne ville blive ansat på vilkår, der medfører, at de er til rådighed uden, at det nødvendigvis følger en ugeplan. De fleste af medarbejderne på Lille Stokkebjerg giver udtryk for, at de ikke er enige i, at de skal arbejde på disse vilkår.

Undervisning og oplæring af personale

Et andet forskningsspørgsmål handlede om undervisning og oplæring af personale, og var formuleret på følgende måde.

- Hvordan oplever personalet sammenhængen mellem undervisningen og oplæringen i den pædagogiske praksis?

I forbindelse med oprettelsen af opholdsstederne blev der iværksat et toårigt medarbejderuddannelsesforløb med henblik på at give medarbejderne de nødvendige redskaber til at kunne gennemføre den pædagogiske strategi. "SPUK" (Socialt og Pædagogisk Udviklings – og Kursuscenter) har forestået uddannelsesforløbet. Uddannelsen er overvejende gennemført som et fælles forløb gennem internater for personalet fra begge opholdssteder, og med coaching ude på opholdsstederne.

I slutningen af forskningsprojektet blev der lavet en spørgeskemaundersøgelse med henblik på at undersøge medarbejdernes erfaring med uddannelse og oplæring i det pædagogiske arbejde. Under forløbet har der været stor udskiftning af medarbejdere, og derfor blev der to formål med denne undersøgelse. Det ene var at forsøge at finde ud af, hvordan de, der var med i SPUK – uddannelsesforløbet, vurderede forløbet. Det andet var at søge viden om personalets læringsstil med henblik på, at forstanderne i det videre forløb kunne tage dette med i deres overvejelser om den fremtidige udvikling af de to opholdssteder. Undersøgelsen vedrører

udelukkende personalet på Skjoldborghus, idet Lille Stokkebjerg på dette tidspunkt ikke ønskede at medvirke i denne del af forskningen.

Spørgeskemaundersøgelsen indeholdt spørgsmål om medarbejdernes personlige karakteristika og læringsstil og den enkeltes visioner for fremtiden. Spørgeskemaet beskæftiger sig med tre undersøgelsesspørgsmål, nemlig 1: Hvilken betydning det har for det pædagogiske arbejde, at der på opholdsstedet både er ansatte med en pædagogisk uddannelse og ansatte med andre uddannelser, hvor der hos sidstnævnte er lagt mere vægt på erfaringer. 2: Hvordan oplever personalet sammenhængen mellem faglig ledelse, undervisning, og udviklingen af den pædagogiske praksis? Hvilken betydning har disse elementer haft for den enkeltes og den samlede gruppes læreproces. Og endelig 3: Hvordan mener det nuværende personale, at der kan udvikles/videreudvikles fælles fodslag om det pædagogiske grundlag i løbet af de næste år? Hvilke former for undervisning, træning og arbejds måder vil i dagligdagen kunne medvirke til, at målet nås?

Hvad angår karakteristika om medarbejderne, fremgår det, at medarbejderstaben er relativt ung, idet 72 % af medarbejderne er under 40 år. Det mest bemærkelsesværdige i forhold til medarbejdernes karakteristika må siges at være, at hele 72 % af medarbejderne har arbejdet på Skjoldborghus under 1 år, der har således været en ualmindelig stor udskiftning.

Den store medarbejderudskiftning har også indflydelse på andelen af medarbejdere, der har deltaget i SPUK-uddannelsen. Det er således 'kun' en tredjedel af Skjoldborghus' nuværende medarbejdere, der har deltaget i SPUKs uddannelse. Hos de medarbejdere, der har deltaget i uddannelsen, ses en generel tilfredshed med forløbet, idet to tredjedele af medarbejderne vurderer, at de på uddannelsen har fået stadfæstet det pædagogiske grundlag, fået kendskab til fælles pædagogiske grundbegreber samt har fået en fælles pædagogisk kultur og en fælles forståelse af elevgruppen. Desuden vurderer medarbejderne, at SPUK-uddannelsen bidrog til henholdsvis at skabe en fælles pædagogisk strategi og bidrog til, at medarbejderne personligt blev rustede til at arbejde på Skjoldborghus. På baggrund heraf må det vurderes, at SPUK-uddannelsen ser ud til at være udbytterig. Det skal dog tages i betragtning, at undersøgelsespopulationen er lav i denne del af undersøgelsen.

Det første forskningsspørgsmål vedrører pædagogikken, som den ser ud på det tidspunkt, dette spørgeskema besvares (efteråret 2008), samt hvilken betydning personalet mener, det har for det pædagogiske arbejde, at der på Skjoldborghus både er ansatte med en pædagogisk uddannelse og ansatte med andre uddannelsesmæssige baggrunde og dermed andre erfaringer.

Overordnet kan det opsummeres, at de fleste af medarbejderne delvist oplever, at der på undersøgelsestidspunktet er udviklet en fælles pædagogisk strategi, ligesom de fleste medarbejdere er enige i, at det er den samme pædagogik, der føres på alle afdelinger. Desuden fremgår det, at tre fjerdedele af medarbejderne er helt enige i, at de kan "læne sig op ad og hente hjælp" i den pædagogik, der er på Skjoldborghus, ligesom også tre fjerdedele er helt enige i, at den pædagogiske strategi, der føres, er til gavn for målgruppen.

Når medarbejderne spørges, hvor de har lært den pædagogik, de anvender i dag, svarer hele 94 %, at de blandt andet har lært pædagogikken gennem deres nuværende arbejde på

Skjoldborghus, men mange angiver også, at de har lært pædagogikken gennem tidligere arbejde og fra familie og venner. Når erfaringer fra familie og venner ligger højt, kan det tyde på, at de redskaber, medarbejderne i det daglige benytter sig af, også er almenmenneskelige egenskaber, som det ikke altid er muligt at uddanne sig til.

Hvad angår besvarelsene fra henholdsvis medarbejdere med en pædagogisk uddannelse og medarbejdere med anden uddannelsesmæssig baggrund, viser det forskelle mellem de to grupper, men der viser sig ikke et ensartet billede af, at den ene gruppe svarer anderledes på spørgsmålene om pædagogikken end den anden gruppe. Derfor må det konkluderes, at medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrund ikke ser ud til at have betydning for medarbejdernes vurdering af pædagogikken. Begge grupper er stort set enige om den pædagogik, der er grundlaget på dette tidspunkt. Til gengæld ses der en forskel mellem pædagogens besvarelser og besvarelsene fra medarbejdere med anden uddannelse, når der spørges til udbyttet af coaching og faglig ledelse. På dette område giver medarbejderne forskellig score vedrørende deres oplevede udbytte af coaching og faglig ledelse. I fem ud af seks spørgsmål giver medarbejderne med en pædagogisk uddannelse den højeste score i forhold til at få udbytte af dette. Det fremgår dog, at over halvdelen af de medarbejdere, der har besvaret spørgeskemaet, ikke har deltaget i coaching. En del af forklaringen på dette kan være, at coachingen ophørte i foråret 2008, og at der siden har været stor udskiftning blandt medarbejderne.

I undersøgelsen bliver medarbejderne bedt om på en skala fra 1- 10 at vurdere, i hvor høj grad coaching har været med til at udvikle den pædagogiske strategi, og i hvor høj grad de forskellige ledelsesniveauer har bidraget til at udvikle og stadfæste denne og endeligt i hvor høj grad, der er overensstemmelse mellem ledelse på de forskellige niveauer. Overordnet viser medarbejdernes vurderinger sig at være positive, især forstanderens og souschefens bidrag til at udvikle og stadfæste den pædagogiske strategi vurderes højt, nemlig gennemsnitligt 7,5 til dem begge. I den lave ende ligger medarbejdernes vurderinger af, hvorvidt der er overensstemmelse mellem forstanderens, souschefens og afdelingslederens faglige ledelse (6,2), samt hvorvidt coaching har været med til at udvikle den pædagogiske strategi (5,8). Hvad sidstnævnte angår, kommenterer en af medarbejderne, at det efter vedkommendes overbevisning skyldes, at der i det daglige ikke har været ressourcer nok til coachingen på grund af vikarer og manglende personale.

Spørgeskemaundersøgelsens tredje forskningsspørgsmål handler om, hvordan medarbejderne mener, at der kan udvikles og videreudvikles fælles fodslag om det pædagogiske grundlag samt hvilke læringsstile og arbejdsformer, der i dagligdagen kan medvirke til, at målet nås. Besvarelser på disse spørgsmål viser at det, der fremmer læring er, når medarbejderne selv er engagerede og medinddragede i, hvad de skal lære, og at undervisning efterfulgt af gruppearbejde fungerer godt for nogle, hvorimod andre lærer mest ved at prøve tingene af i praksis. Herudover ser det overordnet ud til, at der er implementeret et fælles fodslag og en fælles kultur, hvor medarbejderne oftest er disciplinerede, arbejder koncentreret samt taler om strategier overfor børnene på et kvalificeret niveau. Hvad angår personalemøder, svares der, at der overordnet er en god mødekultur, idet møderne som udgangspunkt er velforberedte og strukturerede. Alligevel

svarer cirka en fjerdedel af medarbejderne, at det "sjældent" eller "aldrig sker", at alle i personalegruppen er aktive og bidrager med meninger og holdninger. Halvdelen af medarbejderne ønsker, at dette var anderledes, og en del af medarbejderne ønsker også mere struktur, længere møder, og et højere fagligt niveau samt, at medarbejderne fortsat skal være del af et undervisningsmiljø.

Børnenes oplevelser og perspektiver

I forskningsforløbet var der også fokus på børnene, og på deres oplevelser af at være anbragt. Forskningsspørgsmålet lød således:

- Hvilke tanker har børnene omkring pædagogikken, og hvad kan det betyde for den pædagogiske strategi?

Denne del af forskningen handlede om børnenes oplevelser af de voksne, pædagogikken og det at bo på et opholdssted. En del af datamaterialet stammer fra interview med børnene fra starten af projekterne, og interviewene er derfor fra et tidspunkt, hvor forholdene på mange måder var anderledes end i dag. Hensigten med denne del af projektet har været at give børnenes oplevelser videre med henblik på, at medarbejderne kan anvende børnenes tanker og udsagn til at reflektere over deres daglige praksis, og hvorvidt den imødekommer børnenes ønsker og behov.

Det var gennemgående i børnenes fortællinger, at de efterspurgte menneskelige og medmenneskelige egenskaber hos de voksne, egenskaber man ikke som sådan kan uddanne sig til. Børnene skelnede således heller ikke mellem, hvilke af de voksne, der var pædagoger, hvilke der var lærere og hvilke, der havde en anden uddannelse. Dette stemmer godt overens med Solhavens tilgang til dette arbejde, nemlig at de menneskelige egenskaber er lige så vigtige som de faglige kvalifikationer.

Om den del af pædagogikken, der handlede om omsorg og "de tre R'er" (ro, renlighed og regelmæssighed) sagde børnene, at de især værdsatte roen og regelmæssigheden i form af, at de gerne ville, at reglerne på opholdsstedet var tydelige, og at de kendte dem. Flere af børnene på opholdsstederne fortalte også i interviewene, at de godt kunne tænke sig en "aftalekultur", hvor de i høj grad blev inddraget og fik lov til at være med til at træffe beslutninger, og hvor der blev indgået individuelle aftaler med det enkelte barn i takt med, at børnene viste medarbejderne, at de kunne stole på dem. Flere af børnene gav udtryk for oplevelser af, at de bedre kunne overholde aftaler, de selv havde været med til at indgå, end de kunne overholde regler som var opstillet af andre. Børnene ønskede dog også, at der klart blev skelnet mellem de regler, der var ufravigelige og de, man kunne aftale sig til. Desuden fortalte børnene i interviewene, at de ønskede, at de voksne agerede som forbilleder på den måde, at de voksne viste, at de kunne overholde de regler, der var på opholdsstedet, også selvom det var andre regler end de, der var gældende for børnene.

I forhold til relationerne mellem børn og voksne, fortalte nogle af børnene, at de oplevede, at nye voksne ofte interesserede sig meget for dem, men så snart de nye lærte de andre

medarbejdere at kende, oplevede børnene, at de blev mindre interessante, idet de nye medarbejdere flyttede deres fokus over på samspillet med de andre medarbejdere. Børnene gav også udtryk for, at de rigtig gerne ville være i en relation med de voksne. De kom i denne sammenhæng med forslag om, at de kunne inddrages, når medarbejdere stoppede, og når nye medarbejdere startede på opholdsstedet, fordi de gerne ville være med til at ansætte voksne, der ikke bare 'forsvandt', uden de vidste det. Nogle af børnene mente, at hvis de kunne møde de måske kommende medarbejdere, inden de blev ansat, så ville de kunne se, om de mente, at det var nogle voksne, de ville kunne sammen med. For som de sagde, så var det jo børnene og ikke de andre voksne, der skulle være mest sammen med dem. Udover at børnene gerne ville inddrages i medarbejdernes gang på opholdsstederne og de regler, der er på opholdsstedet, ville de også gerne inddrages i, hvorfor de var på opholdsstedet, hvor lang tid de skulle være der, og hvad de skulle lære, mens de var der.

Hvad angik den "konsekvente pædagogik", fortalte nogle af børnene, at de godt kunne tænke sig nogle flere positive konsekvenser i form af belønning, når de havde gjort det godt og havde overholdt deres aftaler. Nogle af børnene fortalte om sig selv, at de havde svært ved at stole på andre mennesker, fordi de var blevet 'røvrendt' så mange gange. De sagde derfor, at det var vigtigt for dem, at opholdsstedet var så trygt som muligt, så børnene med tiden kunne få lettere ved at stole på andre. Ligeledes fortalte nogle af børnene, at de godt kunne have en tendens til at holde sig for sig selv. Derfor var værelset også vigtigt for dem, fordi det udgjorde et 'helle', hvor de følte sig trygge. Børnene fortalte også om deres kulturelle forskelligheder, og det virkede i det hele taget på interviewene og observationsstudierne som om, at børnene fokuserede en del på dette.

Endelig talte børnene om, hvad der kendetegnede gode og mindre gode voksne. Børnene mente blandt andet, at "de gode" voksne var dem, der forstod at samarbejde med børnene, dem der viste noget af sig selv og dem, der kunne sige undskyld, hvis de var gået over stregen. Desuden var de gode voksne dem, der skabte ro og dem, der var til at stole på. Omvendt fortalte børnene, at de voksne, de ikke kunne lide, var dem, der var hårde og dem, de oplevede, kun var der for pengenes skyld. Alt i alt ser det ud som om, at de beskrivelser, børnene giver af det gode opholdssted og de gode voksne, stemmer godt overens med Solhave/HRC pædagogikken.

To forskningsspørgsmål vedrørte målgruppen

Disse to forskningsspørgsmål lyder som følger:

- Hvilke børn/unge har i perioden opholdt sig på henholdsvis det ene og det andet opholdssted? – og kan der identificeres indikatorer i de sagsbeskrivelser, der ligger på de unge, der kan pege på, at de burde have været anbragt som 12årige?
- Hvordan sikres det, at pladserne gives til den rigtige målgruppe? Hvad skyldes det, at henvendelserne, som oftest gælder 14-15årige? (Idealet er, at barnet kommer som 12årig for at sikre et længerevarende forløb).

Formålet med oprettelsen af de to opholdssteder var at imødekomme et behov for døgnpladser til belastede unge under den kriminelle lavalder. Det viste sig imidlertid, at det var vanskeligt at få pladserne fyldt op med den yngste del af målgruppen. Derfor blev det vurderet relevant at undersøge dette forhold ret tidligt i forløbet. Besvarelsen af spørgsmålene er udarbejdet af to grupper af studerende fra Socialrådgiverstudiet på Aalborg Universitet.

Det blev i forhold til det første spørgsmål undersøgt hvilke hovedproblemstillinger, der var kendetegnende for de unge, som var og havde været tilknyttet Skjoldborghus og Lille Stokkebjerg. Overordnet blev der konstateret de samme hovedproblemstillinger for de unge på begge opholdssteder. Disse var: Udadreagerende adfærd, dårlige sociale kompetencer, kriminalitet og kognitive problemer. Hovedproblemstillingerne går igen hos minimum 65 % af de unge, og mange af de unge figurerer i flere af kategorierne. Dette betyder, at disse fire hovedproblemstillinger, ifølge journalerne, er dominerende for de unge på opholdsstederne. Personalet på Skjoldborghus og Lille Stokkebjerg havde samme opfattelse som undersøgelsen viste. Personalet på begge opholdssteder mente dog også, der var andre problemstillinger, som i høj grad opleves gældende for de unge såsom *misbrug, konfliktsøgende adfærd, manglende behovsudsættelse og lavt selvværd*. Det sidste vurderede personalet var gældende for næsten 100 % af deres børn.

Med hensyn til det andet spørgsmål om kommunernes anbringelsespraksis havde det tidligt vist sig, at der kom flest henvendelser vedrørende unge i alderen 14 – 15 år. Den undersøgelse, som en gruppe studerende udarbejdede i 2006 viste, at ingen af de interviewede rådgivere i kommunerne havde haft kendskab til de to opholdssteder på forhånd. De rådgivere, som havde anbragt børn på opholdsstederne, havde fået kontakten igennem amtet, og har efterfølgende indhentet viden om stederne via blandt andet hjemmesider. Disse rådgivere havde så valgt stedet, da det var deres vurdering, at de pædagogiske metoder svarede til børnenes behov og problemer.

Alle rådgivere gav udtryk for, at *hvis* de igen får kendskab til en 12årig, som svarer til målgruppen for opholdstederne, ville de anbringe barnet der, såfremt situationen krævede det. Dog sagde flere rådgivere, at de, før de ville overveje opholdsstederne som en mulighed, ville kræve et øget kendskab til de to opholdssteder.

De kommunale rådgivere, der blev interviewet, mener at flere faktorer end manglende kendskab spiller en afgørende rolle for, at de 12årige ikke så ofte anbringes på opholdssteder som Skjoldborghus og Lille Stokkebjerg. Dette skyldes, ifølge rådgiverne, at der ikke findes mange 12årige med så massive problemer, at de tilhører målgruppen for disse to opholdssteder. Dette begrundedes bl.a. med, at rådgiverne opfattede 12årige for at være børn, der er "opnåelige" (med argumenter), hvilket bevirker, at sådanne steder ville blive vurderet som en alt for indgribende foranstaltning. Nogle af rådgiverne gav således udtryk for oplevelse af, at de fleste 12årige stadig er inden for deres rækkevidde. Generelt mente alle de interviewede rådgivere, at de problematikker de 12årige kan have, først bliver rigtig tydelige når børnene kommer i puberteten. Denne forståelse bevirker, at børnene ofte først anbringes, når de er ældre end 12 år.

Begge socialrådgivere på de to opholdssteder er af den opfattelse, at økonomien, og den forholdsvis høje pris på de to steder, kan have en afgørende rolle for, om et barn bliver anbragt på

et af de to opholdssteder. Blandt andet fordi det kan være svært for rådgiverne i kommunerne at få gennemtruffet så dyre anbringelser. Der var derimod ingen af rådgiverne i kommunerne, der mente, at prisen spillede den afgørende rolle for en anbringelse.

Afsluttende bemærkninger

De første år for opholdsstederne har været præget af betydelig opmærksomhed både fra stifterorganisationerne, fra uddannelsesdelen og fra forskningen. Opholdsstederne har samtidig skullet etablere sig i en periode, hvor kommunalreformen er realiseret. Det ser nu ud til, at de to opholdssteder på hver deres måde er stabiliserede og i stand til at fortsætte deres udvikling i den retning, der er grundlagt gennem de aktiviteter, der har været iværksat. Det ser endvidere ud til, at målgruppen tydeligt tiltagende drejer i retning af, at børnene bliver yngre på indskrivningstidspunktet. Formålet med oprettelsen af opholdsstederne var ikke mindst at tilgodese behovet for pladser til børn fra de større byområder, og på nuværende tidspunkt er dette formål også opfyldt, idet der overvejende er anbragt børn fra de større kommuner. Der kan samtidig konstateres en stigende efterspørgsel efter pladserne på opholdsstederne, hvilket har betydet, at begge opholdssteder nu har mere end de 10 pladser, der oprindeligt var planlagt i henholdsvis den østlige og den vestlige del af landet.