



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Aalborg Universitet

Kvalitet og udvikling i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge

Aagerup, Lars

Publication date:
2013

Document Version
Tidlig version også kaldet pre-print

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):
Aagerup, L. (2013). Kvalitet og udvikling i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge.

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 us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Kvalitet og udvikling i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge

Ph.d. afhandling af Lars Aagerup

Hovedvejleder Karin Kildedal, bivejleder Erik Lauersen

Institut for Sociologi og Socialt arbejde, Aalborg Universitet

01-07-2013

Indhold

DEL 1	4
INDLEDNING, UNDERSØGELSESDSIGN OG METODER	4
0.0 Indledning - kvalitetsarbejde og anbragte unge.....	4
0.1 Indkredsning af begrebet socialpædagogik.....	6
0.2 Anbragte børn og unge.....	7
0.3 Kvalitetsarbejde i den offentlige sektor.....	16
0.4 Forskningsprojektets definition af kvalitetsbegrebet.....	20
0.5 Problemstilling.....	21
0.6 Forskningsspørgsmålet.....	21
0.7 Undersøgelhedsdesign.....	23
KAPITEL 1	31
1.0 FORSKNINGSPROJEKTETS METODER	31
1.1 Forløbet i caseinstitutionen.....	33
1.2 Forskningsprojektets valg af dataindsamlingsmetoder.....	40
1.3 Valget af Grounded Theory i dette projekt.....	43
1.4 Forskningsprojektets interviews.....	50
1.5 Bearbejdelse af data.....	53
1.6 Tematisering af interviewene.....	55
1.7 Dokumentanalyse.....	59
DEL 2	63
UNDERSØGELSE AF CASEINSTITUTIONEN	63
KAPITEL 2	63
2.0 KVALITETSOPFATTELSER I CASEINSTITUTIONENS VÆRDI- OG VIDENSGRUNDLAG	63
2.1 Beskrivelse af caseinstitutionen.....	63
2.2 Institutionens historie.....	63
2.3 Caseinstitutionens værdi- og vidensgrundlag.....	65
2.4 Sammenfatning af kvalitetsopfattelser i institutionens værdigrundlag og program for intern undervisning.....	76
KAPITEL 3	81
3.0 MEDARBEJDERNES OPFATTELSER AF KVALITET	81
3.1 Tematisering og kategorisering af medarbejderinterviewene.....	82
3.2 Caseinstitutionens værdigrundlag i det socialpædagogiske arbejde med de unge.....	83
3.3 Institutionens interne undervisnings betydning for det socialpædagogiske arbejde.....	89
3.4 Relationen mellem unge og medarbejdere.....	90
3.5 Det daglige socialpædagogiske arbejde.....	93
3.6 De unges uddannelse og arbejde.....	100

3.7 Samarbejdet med de unges familier og netværk.....	101
3.8 Sammenfatning af medarbejdernes opfattelser af kvalitet i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde	106
3.9 Medarbejdernes opfattelser af deres egne forudsætninger og læring.....	107
3.10 Caseinstitutionens to medarbejdergrupper.....	111
3.11 Sammenfatning af medarbejdernes opfattelser af kvalitet.....	115
KAPITEL 4.....	117
4.0 DE UNGES OPFATTELSER AF KVALITET	117
4.1 Tematisering og kategorisering af interviewene med de unge.....	117
4.2 De unges livsforløbsperspektiv	118
4.3 Årsager til positive effekter af anbringelsen	122
4.4 De unges syn på tiden efter anbringelsen	126
4.5 De unges opfattelser af regler og straf.....	128
4.6 De unges opfattelser af deres relationer til medarbejderne.....	135
4.7 De unges opfattelser af familiens betydning	141
4.8 De unges opfattelse af betydningen af uddannelse og arbejde	142
4.9 De unges opfattelser af etnicitet.....	143
4.10 Sammenfatning af de interviewede unges opfattelser	144
DEL 3.....	149
KVALITETSOPFATTELSER I LOVGIVNING, TEORI OG FORSKNING	149
KAPITEL 5.....	149
5.0 Servicelovens opfattelser af kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge.....	149
5.1 Serviceloven om anbragte unge.....	150
5.2 Servicelovens bestemmelser om tilsynet med anbringelserne.....	158
KAPITEL 6.....	163
6.0 KVALITETSOPFATTELSER I SOCIALPÆDAGOGISK TEORI OG FORSKNING	163
6.1 Alment underforståede krav til socialpædagogisk arbejde med anbragte unge	164
6.2 Belysning af undersøgelsesresultaterne fra caseinstitutionen ud fra socialpædagogisk teori og forskning	173
6.3 Grundbøgerne.....	174
6.4 Forskning og praksisbeskrivelser	185
6.5 Opsummering af kvalitetsopfattelser i teori og forskning	202
DEL 4.....	204
TEORETISK PERSPEKTIVERING, UDVIKLINGSPERSPEKTIVER OG KONKLUSIONER.....	204
KAPITEL 7.....	204
7.0 PERSPEKTIVERING OG TOLKNING AF UNDERSØGELSENS RESULTATER.....	204
7.1 Gemeinschaft og Gesellschaft.....	205
7.2 Undersøgelsens resultater set gennem Gemeinschaft og Gesellschaft perspektiv	213

7.3 Afhandlingens brug af Goffmans dramaturgiske model.....	226
7.4 Undersøgelsens resultater set gennem Goffmans dramaturgiske model	233
7.5 Sammenfatning af perspektivering og tolkning af undersøgelsens resultater	238
KAPITEL 8.....	241
8.0 DISKUSSION OG KONKLUSIONER	241
8.1 Undersøgelsens resultater.....	241
8.2 Afhandlingens muligheder for forslag til udvikling af kvalitet.....	244
8.3 Forslag til udvikling af kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge	246
8.4 Vurdering af forskningsprojektets brug af metoder	258
8.5 Konklusion på forskningsspørgsmålet.....	265
Litteraturliste.....	267
Bilagsoversigt.....	280
Bilag 1.....	281
Interviewguide – de unge	281
Bilag 2.....	282
Interviewguide - medarbejdere	282
Bilag 3.....	283
Uddannelsesplan for Caseinstitutionen.....	283
Bilag 4.....	292
Caseinstitutionens vision og værdier	292
Bilag 5.....	293
Temaer fra interviews med medarbejdere – sorteret i kategorier	293
Bilag 6.....	297
Temaer fra interviews med unge i kategorier	297
Bilag 7.....	300
SL om uddannede og ikke-uddannede	300
English Summary	302
Dansk resumé	305

Del 1.

Indledning, undersøgelsesdesign og metoder

0.0 Indledning – kvalitetsarbejde¹ og anbragte unge

Dette forskningsprojekt vil undersøge opfattelser af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge i en døgninstitution ud fra en kvalitativ, kontekstuel tilgang.

Baggrunden for forskningsprojektet er en stigende opmærksomhed i samfundet på kvalitet, evidens, evalueringer m.m. af arbejdet i den offentlige sektor herunder i socialpædagogisk arbejde med børn og unge, der er anbragte på døgninstitutioner og socialpædagogiske opholdssteder.

På forskningsfronten er der således udarbejdet forskningsoversigter over forskning i anbragte børn og unge af Socialpædagogerne Landsforbund (Petersen 2010) og på socialministeriets initiativ af SFI (Egelund og Hestbæk 2003, Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen og Fuglsang Olsen 2009), som har været en del af baggrunden for reformer af Serviceloven som Anbringelsesreformen og Barnets Reform og Aftale om Et Nyt Socialtilsyn (Folketinget 2012), der kan se som statens bestræbelser på at forbedre kvaliteten for de anbragte børn og unge.

Der er også foretaget flere nye danske undersøgelser indenfor området (Andersen og Egelund Nielsen 2005, Stockholm 2006, Egelund og Vitus 2007, Schwartz 2007, Egelund og Jakobsen, T.(red.) 2009, Egelund, Jakobsen og Hammen 2009, Højlund 2009, Dreyer Espersen 2010 og Frørup 2011).

Deciderede kvalitetsinitiativer som Region Midtjyllands kvalitetsinitiativ: Sociale Indikator Projekt (Rhode (red.) 2006) og Landsforeningens af Opholdssteders (LOS) etablering af et frivilligt akkrediteringssystem for opholdssteder (Akkreditering Danmark 2010) markerer også, hvordan de generelle tendenser til kvalitetstankegang vinder frem i det socialpædagogiske arbejde med anbragte børn og unge.

De hidtidige kvalitetsinitiativer indenfor området baserer sig overvejende på kvantitative tilgange med brug af kvalitetsstandarder, kvalitetsindikatorer og statistisk bearbejdning af data. De kvantitative kvalitetssystemer har bl.a. deres styrke i et større overblik over flere data, som kan bearbejdes statistisk og derved vise vigtige generelle resultater af det socialpædagogiske arbejde, men de kan have vanskeligt ved at nå i dybden med, hvad der i hverdagen påvirker kvaliteten af et komplekst og kontekstafhængigt område som socialpædagogisk arbejde.

¹ Kvalitetsarbejde bliver brugt som dette forskningsprojekts fælles betegnelse om aktiviteter, der har til hensigt at forbedre eller fastholde kvaliteten i en organisations arbejde.

Påpegninger af de kvantitative tilganges begrænsninger formuleres af eksempelvis Kroghstrup (2002 og 2011), Malley og Fernández (2010) Dahler-Larsen (2008), Clarke (2003) 2003 og Nygren (1999), som bl.a. fremfører, at generelle, kvantitative kvalitetssystemer til kvalitetsudvikling kan have svært ved at ramme præcist i socialt arbejdes mange forskellige kontekster og indirekte årsagssammenhænge, ligesom oplevelsen af kvalitet i socialt arbejde er afhængig af mange personlige, subjektive og relationelle faktorer, der kan gøre det vanskeligt at opstille generelle kvalitetsindikatorer.

Ifølge Baggsgaard (2006) er der to tendenser i kvalitetsarbejdet på området: et målrationelt, forvaltningsrationelt spor med fokus på cost-benefit og et børne- og forældrecentreret spor med fokus på betydningen af at give børn og forældre stemme og sikre deres inddragelse, subjektivitet, individualitet og relationer til omverden, og hun mener, at brugerne risikerer at blive ofre for et evidensbaseret, universelt standardiseret system uden plads til individerne.

Ifølge et studie af kvalitetssikring i socialt arbejde i Australien (Burton og Van den Broeck 2009) kan kvantitative tilgange til kvalitetssikring i socialt arbejde føre til et skift i de professionelle værdier fra professionelle, fagligt baserede værdier til organisatoriske og bureaukratiske værdier, og derved kan socialarbejdernes fokus flytte fra professionelle, faglige overvejelser til overvejelser om opfyldelse af organisatoriske og bureaukratiske mål.

Fremhævelsen af disse kritiske røster i afhandlingen skal ikke opfattes som argumentation for en generel afvisning af kvantitative tilgange til kvalitetsarbejde men som underbygning af et synspunkt om, at de kvantitative tilgange til kvalitet i socialt arbejde har deres muligheder og begrænsninger, mens en kvalitativ tilgang har andre muligheder og begrænsninger. Påpegningerne af begrænsninger ved kvantitative tilgange til kvalitetsarbejde er således baggrundsforståelse for dette forskningsprojekts hensigt om at undersøge, om en kvalitativ og kontekstuel tilgang har andre muligheder for at pege på temaer og processer med betydning for kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Forskningsprojektet er foregået med udgangspunkt i en konkret døgninstitution, der er undersøgelsens case som et eksempel på en døgninstitution for unge. Forskningsprojektet retter sig derfor mod aldersgruppen unge (13 – 20 år), men mange af de inddragede perspektiver indbefatter hele gruppen af anbragte børn og unge, ligesom forskningsprojektets generelle konklusioner i vidt omfang formentligt vil være gyldige for socialpædagogisk arbejde med både anbragte børn og unge.

Afhandlingen har fokus på de mennesker, der er sammen til daglig i anbringelsesstederne, nemlig de anbragte unge og medarbejderne, og afhandlingen vil primært undersøge deres opfattelser af kvalitet i hverdagslivet på institutionen og herunder deres opfattelser af deres indbyrdes relationer.

Institutionens værdi- og vidensgrundlag er blevet undersøgt, syv unge og syv medarbejdere i institutionen er blevet interviewet om deres opfattelser af det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge, og deres opfattelser bliver analyseret og diskuteret i forhold til institutionens videns- og værdigrundlag, i forhold til kvalitetsopfattelserne i gældende lovgivning og i forhold til udvalgt socialpædagogisk teori og forskning.

Herefter bliver resultaterne af undersøgelsen perspektiveret ud fra et mere generelt teoretisk perspektiv i et forsøg på at forstå og forklare resultaterne ud fra generelle samfundsteoretiske perspektiver. Jeg har her valgt Tönnies (2002) begrebspaar *Gemeinschaft* og *Gesellschaft* og Goffmans (1992) brug af teatermetaforen til forståelse af menneskers samspil i hverdagen.

Ud fra de opnåede forståelser og bud på forklaringer opridses mulige perspektiver for udvikling af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge, som undersøgelsen peger frem mod.

I det følgende vil jeg først belyse det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge, herefter kvalitetstendenserne i den offentlige, sociale sektor og endelig forbindelsen imellem dem.

Indledningen bliver afsluttet med et overblik over forskellige betydninger af kvalitetsbegrebet, som konkluderes i en definition af forskningsprojektets kvalitetsbegreb.

0.1 Indkredsning af begrebet socialpædagogik

Denne indkredsning vil ikke udfolde socialpædagogikkens historie, forgreninger eller teoretisk-filosofiske grundlag fra Paul Natorp og frem, men blot kort opridse afhandlingens overordnede forståelse af begrebet.

Socialpædagogikken adskiller sig fra den almene pædagogik ved at rette sig mod et særligt genstandsfelt (Hegstrup 2005), idet socialpædagogik er den del af pædagogikken, der retter sig mod arbejdet med mennesker i sociale nødsituationer. Madsen (2005b) beskriver socialpædagogikkens kærneområder som arbejdet med:

1. Anbragte børn og unge
2. Mennesker med funktionshæmning(handicapområdet)
3. Udsatte og sårbare voksne
4. Forebyggende indsatser - socialpædagogik på almen-området

I dette forskningsprojekt retter det socialpædagogiske arbejde sig primært mod anbragte unge.

Holst (i Madsen 1998) karakteriserer socialpædagogik således:

”Socialpædagogikken er kendetegnet ved en række særlige pædagogiske indretninger og tiltag, hvis formål er at sikre truede menneskers integration til og i samfundet, og hvis fremkomst og udvikling må ses som svar på sociale og pædagogiske nødsituationer...”

(Ibid. s. 20)

Hermed adskiller socialpædagogikken sig ikke bare fra den almene pædagogik ved sit genstandsfelt men også ved sin betoning af integrationsprocessen til og i samfundet, som i dette tilfælde skal føre de unge så langt som muligt mod at kunne fungere i samfundet på trods af deres sociale og pædagogiske nødsituationer. Ifølge denne karakteristik er socialpædagogikkens formål at sikre de unges integration til og i samfundet. Det betyder, at det både er de unge, der skal tilpasse sig samfundet og samfundet, der skal tilpasse sig de unge.

Madsen (1998) beskriver i forlængelse af Holsts karakteristik af socialpædagogik, at der i pædagogik generelt indgår tre samfundsmæssige processer: socialisering, kvalificering og integration, og Madsen karakteriserer socialpædagogik ved at lægge særlig vægt på at støtte integrationsprocessen for mennesker i socialpædagogikkens målgruppe.

Socialisering og kvalificering er således også del af det socialpædagogiske arbejde, idet socialisering af de anbragte unge indebærer, at de tilegner sig samfundets normer og regler, og kvalificeringen lærer dem forudsætninger for at kunne deltage i uddannelse og arbejde.

Målene for den socialpædagogiske støtte vil være individuelle for hver enkelt af de unge, alt efter deres situation og forudsætninger. Mens det for nogle unge f.eks. er at få en tilværelse med egen forsørgelse, uddannelse, arbejde og egen bolig, kan målet for andre være at få en tilværelse med så meget livskvalitet og så få uoverensstemmelser med samfundet som muligt.

I kapitel 6 vil udvalgte eksempler på socialpædagogisk teori og forskning yderligere belyse undersøgelsens resultater, mens vi her fortsætter med en beskrivelse af situationen for anbragte børn og unge.

0.2 Anbragte børn og unge

Først et overblik over situationen for anbragte børn og unge på samfundsplan for at give en forståelse af omfang og samfundsmæssig placering.

Ifølge Ankestyrelsen (2012) var der i 2011 var 12.364 børn og unge i alderen 0-17 år anbragt uden for hjemmet:

- Ca. 49 pct. af børnene og de unge er anbragt i familiepleje
- Ca. 24 pct. er anbragt på en døgninstitution
- Ca. 17 pct. er anbragt på et privat opholdssted
- Ca. 5000 af de anbragte børn og unge er drenge i alderen 12 – 17 år

De samlede udgifter til udsatte børn og unge udgjorde i 2011 omkring 13 milliarder kroner, heraf omkring ni milliarder kroner til anbringelser på døgninstitutioner, opholdssteder og i plejefamilier (Socialstyrelsen 2012). Dette forskningsprojekt retter sig mod unge, der er anbragt på døgninstitution og opholdssteder.

0.2.1 Anbragte børn og unges livsvilkår

De anbragte børn og unge er underkastede det offentlige systems regler og bestemmelser på en række områder, som ikke gælder for børn og unge, der bor hjemme. Sallnäs, Wiklund og Lagerlöf (2010 b s. 123) beskriver således, at ”Barn i samhällsvård har en speciell position i den mening att de dels – liksom alla barn – är underställda vuxna, dels är beroende av socialtjänstens agerande. De unga befinner sig i denna mening i en dubbel beroendesituation.”

I denne dobbelte afhængighedssituation er de anbragte børn og unge underlagt andre (i udgangspunktet fremmede) menneskers magt, de er tvunget til at leve sammen med mennesker, som de hverken er i familie med eller selv har valgt at være sammen med, og de er sammen med mennesker, der er ansat til og får penge for at tage vare på dem, mennesker som ofte skiftes ud dagligt i vagtskifter, og som forsvinder ud af børnenes og de unges liv pludseligt og uden den anbragte børn eller unges indflydelse (Andersen og Egelund Nielsen 2005).

De anbragte børn og unge har ringere adgang til samfundsressourcer som penge og støtte fra voksne (Sallnäs, Wiklund og Lagerlöf 2010 a), og deres liv efter anbringelsen er på flere parametre som sundhed, uddannelse, arbejde, misbrug, kriminalitet og tidlige dødsfald markant mere belastet end andre børn og unges (Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen og Fuglsang Olsen 2009).

Der tegner sig således et billede af en række børn og unge, der vokser op under betingelser, der radikalt adskiller sig fra de betingelser, der gælder for børn og unge, der vokser op i deres egen familie, og de er samlet set ringere stillet i livet efter anbringelsen end andre samfundsborgere.

Det betyder ikke, at det i alle tilfælde er det bedste for et barn at vokse op i sin egen familie. Det fremgår tydeligt af forskning indenfor området som f.eks. SFI's undersøgelser af børns opvækstvilkår (Børneforløbsundersøgelsen, SFI 2009), at det for omkring 10 % af en børneårgang er belastende for barnets udvikling og trivsel at vokse op i sin egen familie.

SFI's børneforløbsundersøgelse har givet mulighed for at sammenligne anbragte børn og unge med hele kohorten (Egelund m.fl. 2008), og her ses markante forskelle mellem de to grupper:

Mødres karakteristika	Anbragte børn %	Hele kohorten %
Enlig forsørger	56,7	17,7
I beskæftigelse	17,6	76,9
Teenage-mor	9,8	2,1
Psykiatrisk diagnose	45,3	6,8
Selv været anbragt	33,9	3,5
Dømt for kriminalitet	7,7	0,2
Behandling for misbrug	13,5	0,1

(Ibid.)

Billedet af de åbenlyse forskelle, der er mellem de anbragte børn og unges vilkår og de børn og unge, der vokser op i deres egne familier, viser indledningsvis, at anbringelser tjener et formål, da de anbragte børn og unge åbenlyst har betydeligt mere belastende opvækstvilkår i deres egne familier.

Samtidigt har anbringelserne vanskeligt ved at opfylde deres erklærede formål: at værne de anbragte børn og unge mod de belastninger, der truer deres trivsel og udvikling for at sikre dem bedre opvækstvilkår i en anbringelse.

En anbringelse medfører, at de anbragte børn og unge vokser op under underprivilegerede betingelser med større belastninger end andre børn og unge, og resultaterne af anbringelserne og de store udgifter er hverken gode set ud fra de anbragte børn og unges livsperspektiv eller ud fra samfundets formål med anbringelserne.

0.2.2 Samfundets organisering af arbejdet med anbragte børn og unge

Arbejdet med anbragte børn og unge er lovgivningsmæssigt organiseret i to dele: en myndighedsdel og en leverandørdel. Myndigheden er den kommunale socialforvaltning, der træffer

beslutninger om og udfører anbringelsen, mens leverandøren er det anbringelsessted i form af døgninstitution, socialpædagogiske opholdssted eller plejefamilie, hvor barnet eller den unge er anbragt. Der har i de sidste mange år været udfoldet bestræbelser af staten og kommunerne for at forbedre kvaliteten i myndighedsdelens, altså kommunernes arbejde med at træffe beslutninger om og udføre anbringelser af børn og unge, bl.a. fordi undersøgelser af anbringelser har påpeget store problemer såvel i myndighedsdelens arbejde som i leverandørdelens arbejde med anbringelserne (se f.eks. Ankestyrelsen 2009).

Serviceovens bestemmelser på området bliver nærmere analyseret i et kapitel 6, så her bliver den kun indledningsvis opridset.

Kommunen skal ifølge serviceovens § 50 udføre en grundig undersøgelse af barnets forhold før en anbringelse, og ifølge § 140 skal kommunen på grundlag af § 50 undersøgelsen udarbejde en handleplan for formålet med anbringelsen, der skal specificere kravene til anbringelsesstedets arbejde. Kravene til anbringende myndighed skærpes med Anbringelsesreformen fra 2006 og Barnets Reform i 2010, der detaljeret beskriver kommunernes ansvar i anbringelsesarbejdet, og Barnets Reform udvider kommunernes tilsyn med såvel anbringelsesstederne som med de anbragte børn og unge.

Bestræbelserne for bedre anbringelser har i begge reformer i langt overvejende grad rettet sig mod myndighedsdelens arbejde, og samfundets bestræbelser på at forbedre kvaliteten i leverandørdelens arbejde med de anbragte børn og unge har således først og fremmest rettet sig mod myndighedsdelens muligheder for at stille krav til og føre tilsyn med leverandøren.

Det tydeliggøres bl.a. i den såkaldte BUM model (Bestiller – Udfører – Modtager), der beskriver og adskiller ansvars- og opgavefordelingen mellem myndighed (bestiller), leverandør (udfører) og bruger (modtager). En af fordelene ved BUM modellen skulle være, at den gør det muligt for myndighedsdelen at stille specifikke kvalitetskrav til leverandøren, men kritikere (f.eks. Møller Petersen 2009) fremhæver som et ud af flere problemer, at leverandøren (i dette tilfælde anbringelsesstederne) oftest har større faglig indsigt i ydelsen end myndigheden. Det bevirker dels, at det er svært for myndigheden at stille de rette faglige krav til ydelsen og dels, at det er svært for myndigheden at kontrollere ydelsens kvalitet.

Det har således været op til kommunerne som myndighed at sikre kvaliteten i arbejdet på anbringelsesstedet ud fra Serviceovens generelle krav om tilsyn, mens der ikke har været krav om, at anbringelsesstederne selv udfører kvalitetsarbejde i forhold til deres socialpædagogiske arbejde.

Det seneste tiltag fra statens side i form af Aftale om et nyt Socialtilsyn (Folketinget 2012) kan bl.a. ses som en reaktion på Ankestyrelsens gentagne påpegninger af kommunernes mangelfulde tilsyn med anbringelsesstederne. Tilsynet med de anbragte børn og unge (sammen med grupper af voksne) bliver med det nye Socialtilsyn løftet ud af kommunerne og ind i 5 regionale tilsyn, der bliver placeret i fem kommuner rundt om i landet, hver med 80-90 medarbejdere med særlige uddannelser i tilsyn og kvalitetsudvikling. Det er på nuværende tidspunkt ikke muligt at vurdere effekten af det nye Socialtilsyn, da det stadig er under opbygning.

Hvis man til sammenligning retter blikket mod daginstitutionsområdet, blev Loven om Forældrebestyrelser indført i 1993 med krav om årlige evalueringer af institutionernes virksomheds- og årsplaner. I 2004 kom loven om pædagogiske læreplaner som en tilføjelse til Serviceloven med krav om mål, dokumentation af det pædagogiske arbejde og evalueringer. Den blev yderligere skærpet i 2007 med Lov om Dagtilbud med krav om mål for børnenes læring inklusiv evalueringer af resultater, samt børnemiljøvurderinger med kortlægning af dagtilbuddets fysiske, psykiske og æstetiske børnemiljø.

Der er delte meninger om, hvorvidt disse tiltag medfører en bedre kvalitet for børnene i dagtilbuddene. Det mener nogle som f.eks. Brostrøm (i Ellegaard og Stanek, 2004), mens andre som Kampmann (i Ellegaard og Stanek, 2004) er kritiske overfor de øgede dokumentationskrav.

For nærværende skal det blot konstateres, at der indenfor daginstitutionsområdet altså har været et stærkt og stigende pres i retning af dokumentation og evalueringer af det pædagogiske arbejde, mens der ikke har været de samme krav til det socialpædagogiske arbejde med anbragte børn og unge.. Det er ikke dette projekts ærinde at undersøge årsagerne til denne situation, men man kan opstille hypoteser om, at det kan skyldes, at:

- Det er vanskeligt at bestemme og udvikle kvaliteten af socialpædagogisk arbejde, fordi det er præget af høj kompleksitet med uhyre mange individuelle variationer (Dahler Larsen 2008, Kroghstrup 2002 og 2011)
- Anbringelsesstederne har ikke ressourcer som tid til eller faglige forudsætninger for kvalitetsarbejdet
- De anbringende kommuners socialforvaltninger, de relevante ministerier og lovgiverne har ikke tilstrækkelig fagkundskab indenfor det socialpædagogiske arbejdsområde. Hedegaard Hansen (2006) påviser således i sit studie af forholdet mellem policy og det socialpædagogiske arbejde med hjemløse, at lovgivningens intentioner og det socialpædagogiske arbejde befinder sig i hver sin verden med hver sin

diskurs. Den situation fører til, at socialpædagogerne selv konstruerer deres egen faglighed i arbejdet på tværs af lovgivningens intentioner. Det samme gør sig gældende i det socialpædagogiske arbejde med anbragte børn og unge ifølge Hansens studie (2009) af muligheder for styring af socialpædagogisk arbejde på døgninstitutioner for anbragte børn og unge

- Kvaliteten af det socialpædagogiske arbejde med anbragte børn og unge ikke har samfundets interesse i samme grad som kvaliteten af det pædagogiske arbejde i dagtilbud for hjemmeboende børn, hvor børnenes forældre har daglig kontakt med børn og institution
- Anbragte børn og unge og deres forældre er en lille og svag politisk pressionsgruppe

0.2.3 Interessenter i arbejdet med anbragte børn og unge

I det følgende vil jeg opliste de mange parter, der har interesse i det socialpædagogiske arbejde med anbragte børn og unge for at skitsere de vigtigste af de kraftlinjer i det rum, der omgiver det, jeg vil undersøge (Bourdieu og Wacquant 1996, s. 214):

- De anbragte børn og unge
- De anbragte børn og unges forældre, der i omkring 91 % af anbringelserne er indforståede med anbringelserne, mens omkring 9 % af anbringelserne sker via tvangsbestemmelser (Velfærdsministeriet 2009)
- Den anbringende kommune, der træffer beslutninger, har udgifterne og ansvaret for anbringelsen
- De døgninstitutioner og opholdssteder, hvor børnene og de unge er anbragte
- De kommuner som huser døgninstitutionerne og opholdsstederne
- De medarbejdere, der udfører det socialpædagogiske arbejde med de anbragte børn og unge
- Det civile samfund, hvor de anbragte børn og unge skal indgå som samfundsborgere i bl.a. bolig-, uddannelses- og arbejdssammenhænge
- Videnskab og forskning med fokus på området
- Staten der har det overordnede ansvar for kvaliteten i anbringelsesstedernes socialpædagogiske arbejde og for, at der er en rimelig sammenhæng mellem udgifter og resultater

Alle disse interessenters opfattelser af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge kan være relevante i en undersøgelse af kvalitetsopfattelser af arbejdet med de anbragte unge, men denne undersøgelse er valgt afgrænset til at rette sig mod de mennesker, der er sammen i hverdagen i døgninstitutionen, i dette tilfælde de anbragte unge og medarbejderne på forskningsprojektets caseinstitution. Inspirationen til det fokus er bl.a. Goffmans (1992) blik for, hvad hverdagslivet viser om samfundslivets organisering, og Dahler-Larsens (2008 s. 79) forslag om at tematisere relationen mellem de vigtigste parter, når der skal udføres kvalitetsarbejde i socialt arbejde.

De unges og medarbejdernes opfattelser bliver belyst gennem opfattelser af kvalitet i caseinstitutionen i form af dens værdigrundlag og teoretiske grundlag, i Serviceloven og i teori og forskning indenfor området.

Institutionen, som i dette tilfælde er caseinstitutionen, udgør de nære rammer om relationerne mellem de unge og medarbejderne, og institutionens værdigrundlag og teoretiske grundlag er med til at forme det univers, som relationerne udspiller sig i, samtidig med at den socialpædagogiske praksis formodentligt i et vist omfang lever sit eget liv, som det vil blive belyst i kapitel 6.

Lovgivningen sætter de juridiske rammer og beskriver opgaven for det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge, og den relevante lovgivning udgør dermed de obligatoriske krav til arbejdets kvalitet, som det socialpædagogiske arbejde skal leve op til.

Ifølge Serviceloven skal det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge basere sig på den bedste tilgængelige viden, og opfattelser af kvalitet i den bedst tilgængelige socialpædagogisk teori og forskning indenfor området bliver derfor inddraget som refleksionsramme for, hvad der er kvalitet i arbejdet.

0.2.4 Hvordan er kvaliteten af arbejdet med anbragte børn og unge?

Den eksisterende forskning på området har overvejende fokuseret på resultaterne af arbejdet med de anbragte børn og unge, hvorimod der ikke er forsket ret meget i selve det socialpædagogiske arbejde i Danmark.

I de senere år er der dog foretaget i hvert fald fire undersøgelser af det socialpædagogiske arbejde, hvor Schwartz (2007) ud fra to år med observationer af det socialpædagogiske arbejde i en nærmiljø-døgninstitution peger på kvaliteten i, at det socialpædagogiske arbejde dels skaber sammenhæng i de anbragte børns liv på tværs af de forskellige livssammenhænge som institution, fritidsaktiviteter, forældre og venner og dels drager omsorg for, at de mange små konkrete ting i

børnenes liv fungerer. Hun påpeger endvidere, at nærmiljø-døgninstitutionens arbejde for at skabe tættere kontakt til forældre og venner fremmer børnenes udviklingsmuligheder.

Et andet studie er Dreyer Espersens (2010) undersøgelse af anbragte børns hverdagsliv på to behandlingshjem, som udfra feltobservationer bl.a. konkluderer, at børnenes hverdagsliv på døgninstitutionerne har flere fællestræk med Goffmans klassiske beskrivelse af totalinstitutionen.

Dreyer Espersen peger på børnenes afsondring fra resten af samfundet, nedbrydningen af forskellene mellem arenaerne for arbejde, søvn og rekreativitet, der foregår samme sted og i det påtvungne fælleskab. De to behandlingshjems teoretiske grundlag er en psykodynamisk referenceramme, og børnenes handlinger bliver ifølge Dreyer Espersen stort set altid gjort til genstand for tolkning og behandling af medarbejderne, som medfører, at børnene må være indstillet på at transformere deres selvopfattelser, så de passer ind i behandlingshjemmenes institutionelle univers, og hvor børnenes modstand mod dette bliver tolket som udtryk for deres problemer.

Derudover peger Dreyer Espersen på, at børnene lever i en offentlig sfære, hvor relationer til medarbejderne er instrumentelle relationer, som ikke bare er der, men fungerer som forudsætning for og middel til at opnå behandlingsmæssige resultater.

Højlands (2009) arbejde med undersøgelse af konstrueret hjemlighed på døgninstitutionen viser, hvordan socialpædagogerne på de to undersøgte mini-institutioner stræber efter at opbygge en stemning af hjemlighed bl.a. ved hjælp af bevidst brug af termer hentet fra familien fremfor fra institutionsverden. Hendes undersøgelse viser også, at de anbragte børn ikke godtager pædagogernes version af anbringelsesstedet, men i stedet selv vurderer hver enkelt pædagog ud fra, om pædagogen optræder som ”pædagog” eller som ”menneske”.

Endelig har Frørup (2011) undersøgt socialpædagogers dokumentation af deres arbejde og socialpædagogernes vidensgrundlag for deres arbejde, hvor hun påviser, at socialpædagogerne i vidt omfang modsætter sig generelle, standardiserede og udefrakommende dokumentationssystemer og vidensgrundlag. Socialpædagogerne ser således ud til at foretrække deres egne lokale teorier som vidensgrundlag for det socialpædagogiske arbejde.

Der er lavet tre større forskningsoversigter indenfor området, og Petersen (2010) konkluderer i sin forskningsoversigt over viden om anbragte børn og unge i døgntilbud, at:

”Der er meget systematisk viden om sagsbehandling. Meget lidt systematisk viden om selve indsatsen under anbringelsen. Og ingen forskningsbaseret viden, der kan sige noget om effekten af indsatsen.

En anden væsentlig konklusion, som også kan læses i flere af vidensopsamlingens ni tematikker (afsnit), er, at vi har meget lidt fokus på barnets og den unges perspektiv. Viden om børns oplevelser og erfaringer med forskellige aspekter af deres anbringelse er mangelfuld.”

(Ibid. s. 3 ff.)

Forskningen i resultaterne af det socialpædagogiske arbejde med de anbragte børn og unge viser, at de generelt klarer sig dårligere senere i livet end andre børn og unge, som det bl.a. fremgår af SFI's forskningsoversigter fra 2003 (Egelund og Hestbæk) og 2009 (Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen, Fuglsang Olsen) over forskning om anbragte børn og unge og SFI's undersøgelse af tidligere anbragte som unge voksne (Fuglsang Olsen, Egelund og Lausten 2011). Forskning i, hvordan forskellige elementer i anbringelserne indgår i et årsags-virknings forhold i effekterne, er dog ifølge SFI's forskningsoversigt utilstrækkelig, og det er da også et vanskeligt område at forske i, da det er vanskeligt at fastslå, om årsagerne til, at de tidligere anbragte klarer sig dårligere, er dårlig kvalitet i arbejdet med dem under anbringelsen eller de belastninger, der var årsag til anbringelsen:

”Man kan ikke ud fra eksisterende forskning med sikkerhed sige, om det er anbringelsen som sådan, der stiller børnene dårligt i voksen alder eller om det er de baggrundsfaktorer, der gav anledning til anbringelsen. Et afbalanceret forskningsmæssigt skøn taler mest for en kombination af de to ting. Men man kan ud fra resultaterne konstatere, at anbringelse ikke ser ud til i tilstrækkelig grad at kunne kompensere den anbragte børnegruppe for de opvækstvilkår, der gav anledning til anbringelsen (jf. Vinnerljung, 1996).”

(Egelund og Hestbæk 2003 s. 323)

Det er af juridiske og etiske grunde særdeles vanskeligt at udføre forskning i socialpædagogisk arbejde med anbragte børn og unge med brug af randomiserede kontrolgrupper, da man ikke kan lade et barn eller en ung forblive i en familie, hvor dets udvikling og trivsel er truet, hvorfor det er umuligt at få en sammenlignelig kontrolgruppe, der består af ikke-anbragte børn. Det er desuden særdeles vanskeligt at få valide og reliable data, da to børn og unge og deres forhold aldrig er helt

ens, og det er ikke til at sige, hvordan barnet havde udviklet sig under andre opvækstvilkår. Der er som tidligere nævnt tale om en uhyre kompleks og kontekstafhængig forskningsgenstand.

Rutter (2000) og Axford (2008) påviser i overensstemmelse hermed, at både de anbragte børn og unge og anbringelsesstederne er særdeles heterogene grupper, og tilsammen betyder det, at det er uhyre svært at opstille sikre årsags-virknings sammenhænge i forskning på området.

Serviceoven beskriver i § 46, at ”formålet med at yde støtte til børn og unge, der har et særligt behov herfor, er at sikre, at disse børn og unge kan opnå de samme muligheder for personlig udvikling, sundhed og et selvstændigt voksenliv som deres jævnaldrende”, og bevægelser mod dette mål må derfor ses som forbedringer. Det er derimod vanskeligt at fastslå, hvad der fører til bevægelse mod målet og i generelle standarder beskrive, hvad der er befordrende for de anbragte børn og unges udvikling, og som derfor kan defineres som kvalitet i de anbragte børn og unges og anbringelsesstedernes forskellige konkrete kontekster.

Den grundlæggende vanskelighed ved at fastslå sikre årsags-virkning sammenhænge skyldes, som det vil blive nævnt flere gange i denne afhandling, områdets store kompleksitet og kontekstafhængighed, hvilket bl.a. fremgår af Nygrens kvalitetsarbejde (1999), Kroghstrups analyse af problemer ved indførelse af standarder i socialt arbejde (2002), samt af Appel Nissens (2007) og Hollands (2007) arbejder med at udvikle SIP.

Selvom det altså er vanskeligt at undersøge og udvikle kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte børn og unge, er det alligevel en påtrængende opgave både af hensyn til de mange anbragte børn og unges og deres familiers liv og fremtid og af hensyn til de store udgifter i forbindelse med anbringelserne.

For at undersøge kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med de unge er det nødvendigt at have et kvalitetsbegreb, der kan fungere som udgangspunkt for undersøgelsen af kvalitet i arbejdet. Indledningen går derfor videre med et kort rids over kvalitetsarbejdets vej ind i socialt arbejde og redegør for forskellige betydninger af kvalitetsbegrebet for at nå frem til en definition af forskningsprojektets kvalitetsbegreb.

0.3 Kvalitetsarbejde i den offentlige sektor

I det følgende vil jeg kort beskrive, hvordan kvalitetsarbejdets vej ind i den offentlige sektor og nogle af de generelle problemer, der er i kvalitetsarbejde indenfor ”bløde” områder af socialt arbejde.

Først en afklaring af centrale begreber indenfor kvalitetsarbejde, der bygger på Dahler-Larsens (2008) og Nygrens (1999) forståelser af begreberne.

- Kvalitetsarbejde er den samlede betegnelse for aktiviteter, der retter sig mod at undersøge, udvikle og fastholde kvalitet.
- Kvalitetsudvikling er aktiviteter, der søger at udvikle kvalitet
- Kvalitetssikring er aktiviteter, der søger at fastholde kvalitet
- Akkreditering er en institutions aflæggelse af regnskab overfor en akkrediteringsinstans for overholdelse af fastlagte kvalitetsstandarder
- Evaluering er måling af en aktivitets bevægelse mod sit fastlagte mål

Kvalitetsarbejde er et internationalt fænomen, der fra sit oprindelige udgangspunkt i amerikansk industri i 1950'erne (Koslowski III 2006) har bredt sig ind i den offentlige sektor. En vigtig baggrund er de generelle forandringer i den offentlige sektor i den vestlige verden, der begyndte i slutningen af 1980erne og begyndelsen af 1990erne, og som samlet betegnes som New Public Management. New Public Management vil ifølge Lane (1997) indføre markedsvilkår i den offentlige sektor for at opnå større økonomisk effektivitet og bedre produkter, og har som et af sine redskaber "Increased emphasis on results and output, introduction of systematic evaluation activities"(ibid. s. 9).

Det er en grundlæggende problemstilling i kvalitetsarbejde i den offentlige sektor, om metoder, der oprindeligt stammer fra den industrielle produktion, kan overføres til den offentlige sektors ofte mere komplekse og "bløde" kontekst (se f.eks. Nygren 1999, Clarke 2003, Koslowski III 2006, Dahler Larsen 2008), eller om der er brug for at udvikle nye kvalitetsmetoder, der bedre kan indfange de væsentlige aspekter i f.eks. socialt arbejde. Hvor kvalitetssikring i industriel produktion oftest skal måle og sikre ensartet kvalitet af fysisk målbare størrelser, skal kvalitetsarbejde i den offentlige sektor i socialt arbejde snarere måle, udvikle og sikre kvalitet af "bløde", ikke-fysiske størrelser som f.eks. "trivsel" og "udvikling" - begreber, det er langt vanskeligere at definere, måle og sammenligne, og som forandrer sig i forskellige kontekster med forskellige aktører.

Dahler Larsen (2008) problematiserer således en ukritisk anvendelse af kvalitetsbegrebet i den offentlige sektor, fordi begrebet kvalitet efter hans vurdering ofte ureflekteret opfattes positivt, uden at det på forhånd er klart, hvad kvalitet står for i den konkrete sammenhæng.

Kvalitetsarbejde er blevet indført flere steder i den offentlige sektor i Danmark, typisk i form af standardiserede ydelser, bureaukratiske procedurer med kvantitative dokumentationskrav, f.eks. hjemmehjælpernes tidsmålingssystemer, Den Danske Kvalitetsmodel i sundhedsvæsenet med akkrediteringer ud fra kvalitetsstandarder og uddannelsessystemernes akkrediteringer med opgørelser over karakterer og gennemførelse – og det er en vigtig pointe hos Dahler Larsen såvel som hos andre kritikere som Nygren (1999), Kroghstrup (2002 og 2011), Clarke (2003), Hare (2009) og Malley og Fernández (2010), at denne form for kvalitetsarbejde kan overse de væsentligste kvaliteter i socialt arbejde i den offentlige sektor og afgrænse medarbejdernes opmærksomhed overfor de ikke-målbare dimensioner af arbejdet.

I modsætning til kvalitetsmåling indenfor industriel produktion er kvalitetsmålinger indenfor socialt arbejde i den offentlige sektor en meget kompleks affære. Derfor er det afgørende for kvalitetsmålingens kvalitet at rette fokus mod de i den pågældende kontekst centrale elementer med udgangspunkt i, at kvalitet kan opfattes på flere måder i den konkrete kontekst.

Dahler-Larsen foreslår som tidligere omtalt som udgangspunkt for kvalitetsvurdering, at en kvalitetsvurdering af socialt arbejde ”må tematisere relationen mellem parterne og den måde, de hver især håndterer deres ansvar”. (2008, s. 79), og Malley og Fernández (2010) beskriver ud fra en større engelsk surveyundersøgelse, at de subjektive oplevelser og relationen mellem socialarbejder og modtageren af ydelsen er afgørende for modtagerens oplevelse af kvalitet.

Denne afhandlings valg for en tilgang til kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge er derfor at foretage en kvalitativ undersøgelse af de subjektive oplevelser og af relationen mellem de anbragte unge og caseinstitutionens medarbejdere.

0.3.1 Hvad er kvalitet?

Clarke (2003) beskriver tre faldgruber for kvalitetsarbejde i den offentlige sektor:

1. Kvalitetsarbejde som ikke har forbindelse med den reelle kvalitet
2. Kvalitetsarbejde som tager ressourcerne fra det egentlige arbejde
3. Indførelse af en dårlig standard for minimumskvalitet

Ad. 1. Clarke beskriver med reference til Wedel (1998), hvordan kvalitetsarbejde kan blive produceret med det formål at tilfredsstille overordnede længere op i systemet, og Wedel drager her en parallel til Sovjetunionens kontrolsystemer. Det var en kultur, hvor underordnede indberettede

falske positive data opad i systemet, som ikke sagde noget om de faktiske aktiviteter længere nede i systemet, og hvis vigtigste formål var at give de underordnede fred for de overordnede.

Ad. 2. I Clarkes optik er den øgede kontrol med fokus på performance i den offentlige sektor en del af New Public Managements generelle tendens til mistillid til staten og den offentlige sektor, der flytter ressourcer fra selve arbejdet i den offentlige sektor til kontrol og målinger af det.

Ad. 3. Clarke skelner mellem to opfattelser af kvalitet - ud fra eksempler på bilers kvalitet. Den ene type kvalitet er den, vi traditionelt opfatter som god kvalitet, f.eks. en bil af god kvalitet: godt udført af gode materialer med gode egenskaber, svarende til f.eks. en Volvo. Den anden form for kvalitet er en minimumstandard i retning af, at en bils kvalitet består i, at en bil skal kunne køre, dreje, stoppe og transportere mennesker og varer - den form for kvalitet kan leveres af en Trabant. Clarke mener, at der er tendens til, at det er den sidste type kvalitet, der tages udgangspunkt i kvalitetssikring i den offentlige sektor, og at det derfor ikke er tilstrækkeligt at fastsætte generelle minimumsstandarder for at sikre kvalitet i den offentlige sektors arbejde.

Nygren (1999) beskriver med reference til Aune (1993) tre opfattelser af begrebet kvalitet:

- Kvalitet består af produktens egenskaber, som kan tænkes at tilfredsstille behovene hos brugerne af det pågældende produkt
- Kvalitet er fravær af "fejl" i forhold til en opstillet kvalitetsstandard
- Kvalitet er noget førsteklasses, noget luksuriøst

De to første opfattelser er hentet fra kvalitetsarbejdets verden, hvor den første er en kundestyret kvalitet, mens den anden er en standardstyret kvalitet, og den sidste er den folkelige opfattelse af, at kvalitet er lig med særlig god kvalitet, og - modsat Clarkes advarsel om at opstille for ringe kvalitetsstandarder - advarer den sidste af Aunes kvalitetsopfattelser mod at opstille for luksuriøse og urealistiske kvalitetsstandarder.

Sammenfattende peger flere kilder (Nygren 1999, Clarke 2003, Dahler-Larsen 2008, Kroghstrup 2001 og 2011) altså på det problematiske i at tage udgangspunkt i generelle, kvantitative metoder hentet fra produktionslivet i den private sektor, når man skal lave kvalitetsarbejde i socialt arbejde. Kilderne mener, at et kontekstuel kvalitetsbegreb med brug af kvalitative metoder bedre kan tilgodese arbejdets kompleksitet.

0.4 Forskningsprojektets definition af kvalitetsbegrebet

Nygren (1999) refererer i den sammenhæng til den internationale kvalitetsorganisation ISO's definition af et produkts kvalitet:

”Pkt. 3.1.1: Kvalitet

Grad af et sæt iboende karakteristikas opfyldelse af krav. ”

(DS/EN ISO 9001:2008)

ISO's kvalitetsdefinition formulerer, at kvalitet er en balance mellem krav til et produkt og produktets egenskaber. Det indebærer, at det er nødvendigt at undersøge krav og egenskaber ved hvert enkelt produkt i dets konkrete kontekst, og dermed underbygger denne definition forskningsprojektets intention om at arbejde ud fra et kontekstuel kvalitetsbegreb.

Definitionen siger, at kvalitet kan være tilstede i større eller mindre grad i et kontinuum mellem de to yderpunkter.

Dernæst er det ikke en enkelt egenskab, men et sæt karakteristika, der bestemmer kvaliteten, så kvalitetsvurderingen bygger altså på en helhedsopfattelse af produktet.

ISO definerer herefter krav således:

”Pkt. 3.1.2: Krav

Behov og forventning, der er udtrykt, alment underforstået eller obligatorisk”

(ibid.)

Produktet er i dette tilfælde institutionens socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge, og definitionen af kvalitet udspecificerer tre typer krav, som produktet skal leve op til:

1. Udtrykte krav – ”kundens” og producentens krav, i dette tilfælde de anbragte unges og institutionens krav
2. Alment underforståede krav – i dette tilfælde socialpædagogisk teori og forskning
3. Obligatoriske krav – i dette tilfælde lovgivningens krav

Forskningsprojektet vil derfor undersøge kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge ud fra disse tre positioner, der er udledt af ISO's kvalitetsdefinition.

Efter denne redegørelse for kvalitetsbegrebet opsummerer næste afsnit forskningsprojektets problemstilling og formulerer forskningsspørgsmålet.

0.5 Problemstilling

Der er en samfundsmæssig tendens til øget fokus på udvikling og sikring af kvaliteten af arbejdet i den offentlige sektor, som også begynder at gælde for arbejdet med anbragte børn og unge, og dette arbejde vil formodentligt komme til at blive påvirket af modsætningerne mellem tre elementer i kvalitetsarbejde i den sociale sektor:

- Kvalitetsarbejdets traditionelle, kvantitative værktøjer
- Komplexiteten og kontekstafhængigheden i arbejdet i den offentlige, sociale sektor
- Behov for læring og udvikling af kvaliteten overfor behov for kontrol af det socialpædagogiske arbejde med de anbragte børn og unge

Der er tilbagevendende eksempler på offentlige diskussioner af kvaliteten af det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge, som ofte baserer sig på enkeltstående historier i pressen om skandaleløs dårlig kvalitet, og der er udviklet kvantitative kvalitetssystemer baseret på generelle indikatorer, mens der er få indsatser, som fokuserer på processerne bag kvalitet af det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge ud fra en mere dybtgående, kvalitativ tilgang.

Spørgsmålet er derfor, om det kan lade sig gøre at undersøge kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med unge, der er anbragt på en døgninstitution eller et socialpædagogisk opholdssted på en måde, som indfanger aspekter i et komplekst og kontekstafhængigt arbejdsområde, der kan indgå i forståelser og forklaringer af mere generel karakter.

0.6 Forskningsspørgsmålet

Hvordan opfattes kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge af aktørerne i en caseinstitutions hverdag, i lovgivningen og i udvalgt socialpædagogisk teori og forskning, og hvordan kan disse kvalitetsopfattelser indgå i arbejdet med at udvikle kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge?

Kvalitetsopfattelserne undersøges ud fra tre perspektiver:

1. En case fra praksis

- a. Medarbejdere på caseinstitutionen**
- b. De anbragte unge på caseinstitutionen**
- c. Det teoretiske grundlag på caseinstitutionen**

2. Lovgivningens krav til kvalitet indenfor området

3. Teorier og forskning indenfor området

0.6.1 Forskningsprojektets forløb

Forskningsprojektet er foregået i samarbejde med en døgninstitution for børn og unge, der fungerer som forskningsprojektets caseinstitution. Det er her, forskningsprojektet har indhentet data om kvalitetsopfattelser blandt unge og medarbejdere, og forskningsprojektet er udviklet i dialog med institutionens unge, medarbejdere og ledelse samt med det videnskabelige miljø på Aalborg Universitet. I den undersøgte periode var alle de anbragte unge over 14 år, og det har aldersafgrænset forskningsprojektets målgruppe til anbragte unge.

Projektforløbet kan kort skitseres således:

- Februar 2008: Jeg bliver ansat i caseinstitutionen for at udarbejde grundlæggende principper for institutionens kvalitetsarbejde
- Maj – juli 2008: Der oprettes samarbejde med Aalborg Universitet om kvalitetsprojektet, og der bliver underskrevet aftale om oprettelse af et Ph.d. projekt med mig som Ph.d. studerende. De første interviews af medarbejdere og de anbragte børn og unge planlægges og gennemføres
- Oktober 2008: Ph.d. projektet begynder som et aktionsforskningsprojekt, sideløbende med, at institutionens kvalitetsprojekt fortsætter
- August 2010: Min ansættelse i caseinstitutionen ophører, og jeg vender tilbage til UC Sjælland for færdiggørelse af Ph.d., hvorfor kvalitetsforskningsprojektet redefineres fra at være et aktionsforskningsprojekt til at være et forskningsprojekt med caseinstitutionen som case, idet samarbejdet med institutionen ophører.

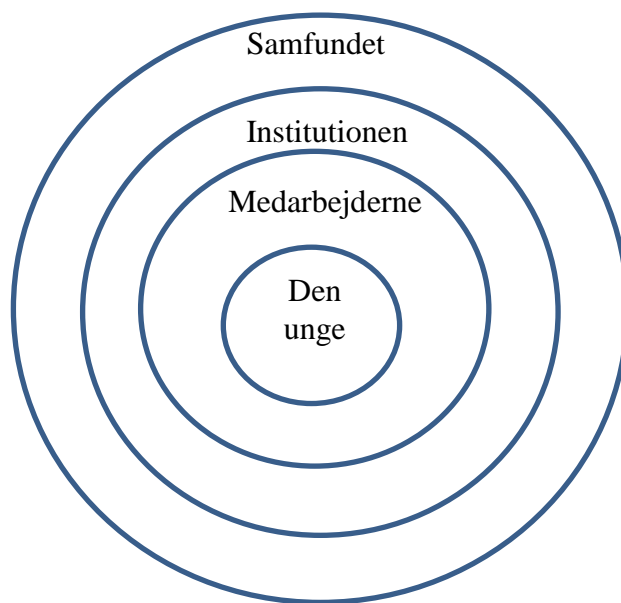
Jeg har således haft forskellige roller undervejs, og kapitel 1 med forskningsprojektets metodeovervejelser diskuterer muligheder og begrænsninger i mine forskellige roller i forløbet. Inden da beskriver næste afsnit forskningsprojektets undersøgelsesdesign.

0.7 Undersøgelhedsdesign

For at besvare forskningsspørgsmålet vil undersøgelserne rette sig mod tre områder: caseinstitutionen, relevant lovgivning og relevant teori og forskning. Min tilgang til undersøgelserne af opfattelser af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge er en kvalitativ, kontekstuel tilgang udfra en hermeneutisk, fænomenologisk videnskabsopfattelse.

Det er nødvendigt at bestemme og afgrænse forskningsprojektets kontekst, og her tages udgangspunkt i afsnit 0.1.3, hvor interessenterne i forhold til det socialpædagogiske arbejde blev gennemgået, og forskningsprojektets valg af interessenter i undersøgelsen blev begrundet.

Efter afsnit 0.1.3's udvælgelse af interessenter kan forskningsprojektets kontekst for undersøgelsen af kvalitetsopfattelser af det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge illustreres således:



Modellen illustrerer de fire lag i konteksten, hvor forskningsprojektet vil undersøge kvalitetsopfattelser og for at undersøge de tre inderste lag i modellen, har jeg valgt at tage udgangspunkt i en konkret institution for anbragte unge, der fungerer som forskningsprojektets caseinstitution.

Forskningsprojektets forforståelse af, at det socialpædagogiske arbejde kan have forskellige former og indhold på de enkelte anbringelsessteder og skal forstås kontekstuel udfra mange lokale, komplekse og indirekte årsagssammenhænge, gør det nødvendigt at foretage konkrete,

kontekstuelle undersøgelser af hvert anbringelsessteds socialpædagogiske arbejde i overensstemmelse med det hermeneutiske videnskabsideal, hvilket uddybes i næste afsnit.

Opfattelserne af kvalitet i caseinstitutionen kan efter dette videnskabsideal bruges til at få en dybere forståelse af opfattelser af kvalitet, der kan indgå i en videre refleksionsproces sammen med forskningsprojektets øvrige data fra lovgivning og teori og forskning.

Opfattelserne af kvalitet i caseinstitutionen kan ikke umiddelbart generaliseres, men de kan perspektiveres ud fra generelle teorier, der kan anskueliggøre generelle strukturer bag kvalitetsopfattelserne i caseinstitutionen.

Kvalitetsopfattelserne fra lovgivning og teori og forskning gælder generelt, og sammen indgår de kontekstafhængige kvalitetsopfattelser fra caseinstitutionen og de generelle kvalitetsopfattelser i en refleksion over kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge. Denne refleksionsproces har til hensigt at føre til en dybere forståelse af væsentlige processer i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge, og den vil i dette forskningsprojekt bygge på et teoretisk grundlag af Tönnies (2002) teori om Gemeinschaft og Gesellschaft og Goffmans teatermetafor (1992).

Forskningsprojektet vil således ud fra undersøgelsen af caseinstitutionen søge at opridse mulige udviklingsveje for socialpædagogisk arbejde med anbragte unge, som kan inspirere til fokuspunkter i undersøgelse og udvikling af kvalitet i andre anbringelsessteders socialpædagogiske arbejde.

Samlet set består forskningsprojektets undersøgelsesdesign af følgende elementer:

1. Undersøgelse af kvalitetsopfattelser af det socialpædagogiske arbejde i caseinstitutionen
 - a. Dokumentanalyse af caseinstitutionens værdigrundlag og program for intern undervisning
 - b. Kvalitative interviews med syv medarbejdere
 - c. Kvalitative interviews med syv anbragte unge
2. Undersøgelse af kvalitetsopfattelser i lovgivningen i form af elementær dokumentanalyse af caseinstitutionens værdigrundlag og program for intern undervisning
3. Undersøgelse af kvalitetsopfattelser i den bedst tilgængelige viden i teori og forskning
4. De samlede resultater analyseres og perspektiveres ud fra Tönnies (2002) teori om Gemeinschaft og Gesellschaft og Goffmans teatermetafor (1992)

Efter oversigten over undersøgelsesdesignet bliver de enkelte elementer nærmere beskrevet, og det første er undersøgelsen af caseinstitutionen.

0.7.1 Undersøgelsen af caseinstitutionen

Brugen af en caseinstitution indebærer (Kruuse 2000), at resultaterne fra undersøgelsen af caseinstitutionen ikke kan generaliseres til generelt at gælde for anbringelsessteder for unge, idet der i brugen af en caseinstitution ikke tages udgangspunkt i et nomotetisk videnskabsideal, hvor hensigten er at udlede generelle lovmæssigheder, men i det hermeneutiske videnskabsideal, hvor hensigten er at udtrække en dybere forståelse ud fra tolkninger af omverden.

Flyvbjergs (2010 i Brinkmann, S. og Tanggaard (red.) 2010 s. 463 – 487) syn på brugen af casestudier er ligeledes, at casestudiers formål er at opnå dybere forståelse af det undersøgte fænomen, og han taler for værdien af casestudier i samfundsvidenskabelige undersøgelser, idet han mener, at ”Forudsigende teorier og universelle begreber findes ikke i studiet af menneske og samfund. Konkret, kontekstbunden viden er derfor mere værdifuld end den nytteløse søgen efter forudsigende teorier og universalbegreber” (Ibid. s. 468).

Flyvbjerg argumenterer videre for, at man faktisk ofte kan generalisere ud fra casestudier, f.eks. kan casestudier fungere som falsifikation af generelle teser. Efter Flyvbjergs opfattelse er formel generalisering overvurderet i videnskab, mens eksemplets magt er undervurderet, idet eksemplet ofte kan have værdi udover forståelsen af selve casen.

I dette forskningsprojekt skal casestudiet ikke tjene til at falsificere eller bekræfte generelle teser, men til at opnå en dybere forståelse af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge, og de mulige generelle betydninger af undersøgelsens resultater vil blive vurderet sidst i afhandlingen. Det vil undervejs vise sig, om undersøgelsen understøtter, modsiger eller tilføjer noget til generelle hypoteser eller teorier om kvaliteter i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge og dermed har værdi udover selve casen.

Der er således tale om en informationsorienteret udvælgelse, hvor det drejer sig om at ”maksimere nytteværdien af information fra en små stikprøver og enkeltstående cases. Cases vælges ud fra forventning om deres informationsindhold.” (Ibid. s. 475).

Der kan anvendes forskellige strategier i udvælgelsen af forskellige former for case, alt efter undersøgelsens formål (Ibid. s. 475), men da rækkefølgen i dette forskningsprojekt er, at caseinstitutionen i dette forskningsprojekt først selv har budt sig til som betaler af ph.d. projektet og

dermed som case, er vurderingen af, hvilken type case, caseinstitutionen kan ses som udtryk for, foregået bagudskuende efter udvælgelsen af casen.

Flyvbjerg kategoriserer forskellige former for cases og anfører, at undervejs i forskningsprocessen kan det vise sig, at en case viser sig at tilhøre en anden kategori end først antaget, lige som en case kan overlape flere af kategorierne.

I dette forskningsprojekt var det i begyndelsen antagelsen, at der udelukkende var tale om en ekstrem case, som er en usædvanlig case, der giver informationer om særlig succes eller fiasko, idet caseinstitutionen selv mener, den er særligt succesfuld, som det vil fremgå af kapitel 2.

Denne antagelse er delvist blevet bekræftet på nogle punkter, som undersøgelsen af relationsdannelsen mellem de unge og medarbejderne viser, mens undersøgelsen på andre punkter viser, at caseinstitutionen ikke er særlig succesfuld. Det gælder f.eks. på punkter som de unges vanskelige adgang til uddannelse og skole og institutionens lave vægtning af efterværn, hvor caseinstitutionen som casekategori nærmere kan ses som en tilfældig stikprøve.

Casen kan derfor kun delvis betragtes som en ekstrem/atypisk case, idet caseinstitutionen ganske særligt har indrettet medarbejdernes arbejdstider og institutionens fysiske organisering for at fremme mulighederne for relationsdannelse mellem medarbejdere og de unge, som det vil fremgå af beskrivelsen i kapitel 2. Caseinstitutionen kan derfor bl.a. give informationer om, hvordan relationerne mellem de unge og medarbejderne i undersøgelsen udfolder sig under disse betingelser, og derved give forståelse af disse rammefaktoreres potentiale og begrænsninger og af relationernes betydning i forhold til andre faktorer i det socialpædagogiske arbejde.

En anden type case er en kritisk case, der kan give information, der giver mulighed for logisk deduktion: ”Hvis det (ikke) gælder for denne case, så gælder det for alle (ingen) cases” (Ibid. s. 475) Caseinstitutionen kan også delvis ses som en kritisk case, fordi relationernes udfoldelse under disse optimale rammefaktorer kan betragtes som udtryk for, hvordan relationer kan udfolde sig i en døgninstitution med optimale forhold, hvad angår medarbejdernes arbejdstider.

Der er selvfølgelig andre faktorer, der påvirker relationsdannelsen mellem de unge og medarbejderne som de unges og medarbejdernes individuelle forudsætninger og institutionens pædagogiske indhold, og de vil blive belyst af undersøgelsens resultater.

Caseinstitutionens særlige indretning af arbejdstider og fysisk organisering er dog ret enestående, og derfor giver undersøgelsen af caseinstitutionen mulighed for logisk deduktion: Hvis relationerne mellem de unge og medarbejderne ikke kan udfolde sig under disse optimale rammefaktorer, er der

sandsynligvis andre faktorer end arbejdstidernes organisering, som er vigtigere for relationernes udfoldelse

Derfor kan caseinstitutionen, hvad angår arbejdstidernes organisering, også ses som grænsende til at være en paradigmatiske case, hvilket ifølge Flyvbjerg er en case, der tjener til at udvikle et mønstereksempel eller en prototype for området.

Dataindsamlingen i caseinstitutionen bliver beskrevet i kapitel 1, men her kan kort nævnes, at den er foregået ved brugen af elementær dokumentanalyse af institutionens værdigrundlag og program for intern undervisning og ved brugen af kvalitative interviews med syv unge og syv medarbejdere, som er bearbejdet efter principperne i Grounded Theory.

0.7.2 Undersøgelse af kvalitetsopfattelser udenfor caseinstitutionen

Efter undersøgelserne af kvalitetsopfattelser i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde går forskningsprojektet videre til samfundets kvalitetsopfattelser i form af Servicelovens bestemmelser og vejledninger på området.

Det sker, fordi det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge er underkastet Servicelovens krav, som både udgør rammer for og beskriver indhold i det socialpædagogiske arbejde. Serviceloven med tilhørende vejledninger og håndbøger er samfundets officielle formulering af krav til det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge og er derfor et centralt element i bestemmelsen af samfundets opfattelser af kvalitet.

Undersøgelsen foregår i form af en elementær dokumentanalyse af kvalitetsopfattelserne i de relevante bestemmelser med tilhørende vejledninger og håndbøger, der sættes i relation til resultaterne af undersøgelsen af kvalitetsopfattelserne i caseinstitutionen.

0.7.3 Undersøgelse af kvalitetsopfattelser i teori og forskning

Det andet fokuspunkt i samfundskonteksten for det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge er kvalitetsopfattelser i teori og forskning indenfor området socialpædagogisk arbejde med anbragte unge.

Dette fokuspunkt er valgt som den anden del af forskningsprojektets samfundsperspektiv på opfattelser af kvalitet, fordi der i lovgivning og i uddannelse indenfor området i stigende grad er betoning af at inddrage et kvalificeret vidensgrundlag. Det ses således i Håndbog om Barnets Reform (Servicestyrelsen 2011), hvor afsnit 16 med titlen ”Faglig udvikling og forskning” understreger betydningen af at styrke kvaliteten i socialt arbejde udfra den bedst tilgængelige viden.

Jeg mener derfor, at det er velbegrunder at anskue teori og forskning indenfor området som centrale for samfundets opfattelser af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Forskningsprojektets undersøgelse af socialpædagogisk teori omfatter dele af nyere dansk socialpædagogisk teori, udvælgelsen af teori er yderligere afgrænset til de perspektiver i litteraturen, der især belyser resultaterne fra undersøgelsen af caseinstitutionen, udvælgelseskriterierne diskuteres mere udførligt i kapitel 6, og tager udgangspunkt i Servicelovens krav om, at det socialpædagogiske arbejde skal bygge på andet teori og forskning, som repræsenterer den bedst tilgængelige viden indenfor området.

De udvalgte forskningsresultater er overvejende dansk og nordisk forskning samt enkelte resultater fra Storbritannien og USA, og også her er vægten lagt på forskningsresultater, der retter sig mod de samme elementer, som undersøgelsen af caseinstitutionen peger på.

Undersøgelsen af kvalitetsopfattelser i den samfundsmæssige kontekst afslutter forskningsprojektets undersøgelser af kvalitetsopfattelser af det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Herefter overgår forskningsprojektet til sidste del, som består af udledning af de vigtigste resultater af undersøgelsen, der videre danner grundlag for refleksioner over elementer i udvikling af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde.

Det teoretiske fundament for refleksionerne over undersøgelsens resultater består af to sociologiske teorier: Tönnies (2002) teori om Gemeinschaft og Gesellschaft og Goffmans (1992) dramaturgiske metafor.

0.7.4 Forventede undersøgelsesresultater

Det er ikke forskningsprojektets hensigt at foretage en vurdering af kvalitet i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge, men at få en dybere forståelse af, hvordan kvalitet kan opfattes i en konkret case for at pege på muligheder for udvikling af kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge.

Forskningsprojektets undersøgelser forventes således at føre til en dybere forståelse af forskellige opfattelser af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge med hovedvægten på de centrale aktører i caseinstitutionens hverdag. Denne forståelse forventes at kunne medvirke til refleksioner over det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge på et teoretisk grundlag og at kunne pege på mulige veje og fokuspunkter i udvikling af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde.

0.7.5 Afhandlingens opbygning

Afhandlingen består af fire dele:

Del 1 er indledning og beskrivelse af metoder og undersøgelsesdesign. I indledningen blev den samfundsmæssige scene for forskningsprojektet sat, forskningsprojektets kvalitetsbegreb blev afklaret, og forskningsspørgsmålet blev formuleret. Herefter blev forskningsprojektets undersøgelsesdesign beskrevet.

Kapitel 1 redegør først for mine forskellige roller i forløbet i caseinstitutionen med de forskellige rollers forskningsmæssige fordele og ulemper. Så beskrives de metoder, der er anvendt til behandling af forskningsprojektets kvalitative interviews på grundlag af principperne i Grounded Theory, som induktivt genererer begreber og teori ud fra data, og herefter beskriver kapitlet principperne for elementær dokumentanalyse.

Del 2 fremlægger i en overvejende beskrivende form forskningsprojektets empiri, og kapitel 2 introducerer først caseinstitutionen og dens historie. Herefter vil opfattelserne af kvalitet i caseinstitutionens værdi- og vidensgrundlag blive analyseret ved en dokumentanalyse af institutionens værdigrundlag og af undervisningsprogrammet for institutionens interne undervisning af medarbejderne.

I kapitel 3 og 4 viser analysen af de kvalitative interviews, hvordan de unge og medarbejderne opfatter kvaliteten i institutionens socialpædagogiske arbejde med de unge under anbringelsen.

Sidst i kapitel 4 bliver hovedresultaterne af undersøgelsen af de unges og medarbejdernes opfattelser opsummeret, og de vigtigste forskelle og ligheder mellem de to grupper stilles op.

Hermed er anden del af afhandlingen afsluttet, hvor fokus har været på forskningsprojektets caseinstitution.

Del 3 forlader caseinstitutionens specifikke kontekst og fremstiller udfra et generelt perspektiv almene opfattelser af kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge i lovgivning, teori og forskning.

Kapitel 5 beskriver Servicelovens obligatoriske krav til socialpædagogisk arbejde med anbragte unge ud fra loven, bekendtgørelser, vejledninger og håndbøger i loven, og perspektiverer undersøgelsens resultater udfra kvalitetsopfattelserne i loven.

Kapitel 6 undersøger kvalitetsopfattelser i socialpædagogisk teori og forskning og perspektiverer undersøgelsens resultater udfra kvalitetsopfattelserne i socialpædagogisk teori og forskning

Del 4 bringer i kapitel 7 resultaterne af undersøgelsen ind i en bredere samfundsmæssig sammenhæng og analyserer og perspektiverer dem ud fra to sociologiske teorier: Tönnies (2002) teori om Gemeinschaft og Gesellschaft og Goffmans (1992) teatermetafor.

Kapitel 8 sammenfatter forskningsprojektets resultater og udleder udviklingsperspektiver for socialpædagogisk arbejde med anbragte unge, forskningsprojektets brug af metoder reflekteres, forskningsspørgsmålet vil blive besvaret i en konklusion, og det vil blive vurderet, hvorvidt forskningsprojektets intentioner er opfyldte.

Kapitel 1

1.0 Forskningsprojektets metoder

I dette kapitel præsenteres forskningsprojektets metodologiske udgangspunkt, og Grounded Theory introduceres som analyseredskab i bearbejdningen af forskningsprojektets interviews.

Kapitlet indleder med at opridse mit forløb som ansat og forsker i caseinstitutionen, idet mine forskellige roller i institutionen sammen med ændringer i forløbet fik en afgørende indflydelse på forskningsprojektets valg af metodologisk grundlag. Beskrivelsen af forløbet danner udgangspunkt for diskussion og så vidt muligt vurdering af de bias, som forløbet - og mine forskellige roller i forløbet - har medført.

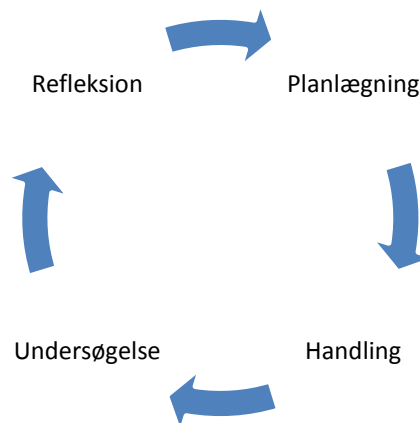
Herefter redegør jeg for forskningsprojektets overvejelser om valg af metoder, herunder brugen af Grounded Theory, brugen af display som redskab i håndteringen af kvalitative data og brugen af dokumentanalyse.

1.0.1 Et tilbageblik på aktionsforskning som projektets metode

Forskningsprojektet begyndte i oktober 2008 som et aktionsforskningsprojekt (se f.eks. Reason og Bradbury 2008), der i august 2010 blev ændret til et mere almindeligt, praksisnært forskningsprojekt. Praksisnær forskning bruges her udfra en bred opfattelse af begrebet om forskning, der udføres i samarbejde med forskellige grupperinger af lokale aktører med forskellige roller og deltagelsesgrader, og hvor målet er positive forandringer for grupperingen ved ændringer i deres praksis (Willumsen og Studsrød 2010).

Denne ændring i forskningsprojektets valg af metode førte til nye metodeovervejelser, og i dette kapitel bliver der primært taget udgangspunkt i de aktuelle metoder, som er gældende for forskningsprojektets bearbejdning af data, mens aktionsforskning kun bliver kort beskrevet.

Aktionsforskningsprocessen foregår typisk i en række af aktionsforskningscykluser, hvor planlægning, handling, undersøgelse og refleksion afløser hinanden:



Denne model har afsæt i Lewins oprindelige beskrivelse af aktionsforskning: ”It proceeds in a spiral of steps, each of which is composed of a circle of planning, action and fact finding about the results of the action” (Lewin, 1946, s. 206).

Aktionsforskning er ikke en nøje afgrænset forskningsmetodologi, men nærmere en samlet betegnelse for en række beslægtede, men varierende metoder i forskning, der har det til fælles, at de ønsker at ophæve de traditionelle skodder mellem teori og praksis for at give forskeren adgang til at deltage i et samarbejde med praksis om at forbedre praksis: “A family of practices of living inquiry, that aims, in a great variety of ways, to link practice and ideas in the service of human flourishing”. (Reason and Bradbury, 2008, s. 1).

Reason og Bradbury understreger, at aktionsforskningens formål er at frigøre menneskets krop, sind og ånd i søgen efter en bedre, mere fri verden (Ibid. s. 4). Vidensidealet er altså ikke at producere objektiv, generaliserbar viden, men at frembringe værdiorienteret eller normativ viden med et stærkt subjektivt element, da det er deltagerne i praksis, der selv afgør, om projektet producerer praktisk viden, der bidrager til frigørelse og velbefindende i deltagerens praksis.

Dette tilbageblik til aktionsforskningens principper fra projektets første tid skal vise, at udviklingsperspektivet var en integreret del af projektet i dets oprindelige udformning som aktionsforskningsprojekt med et stærkt element af deltagelse fra praksis og inddragelse af deltagerens – og min egen - subjektivitet i forandringsprocesser i caseinstitutionen sammen med min vekslen mellem forskerrolle og deltagerrolle som ansat i caseinstitutionen.

De næste afsnit beskriver først forløbet i caseinstitutionen og redegør herefter for forskningsprojektets endelige valg af metoder.

1.1 Forløbet i caseinstitutionen

Min kontakt med caseinstitutionen begyndte, da jeg fra en stilling som lektor på et pædagogseminarium med funktion som kvalitetsansvarlig på seminarieret i december 2007 blev kontaktet af forstanderen på caseinstitutionen med henblik på et samarbejde om et kvalitetsudviklingsprojekt på caseinstitutionen.

Det udviklede sig til, at jeg 1.2 2008 blev ansat på caseinstitutionen som medlem af institutionens ledergruppe med funktion som kvalitetsudvikler, og i maj 2008 kontaktede jeg Aalborg Universitet, Institut 1 for Sociologi og Socialt Arbejde med henblik på en aftale om forskningstilknøytning til kvalitetsprojektet, hvilket udviklede sig til en kontrakt om et arbejdsgiverfinansieret ph.d. stipendiat, betalt af caseinstitutionen med mig som ph.d. fjernstuderende på Aalborg Universitet med begyndelse 1.10 2008. Der var enighed mellem parterne om, at ph.d. projektet skulle være et aktionsforskningsprojekt, der skulle arbejde med kvalitetsudvikling på caseinstitutionen ud fra en kvalitativ, kontekstuel tilgang.

Aftalen mellem caseinstitutionens forstander og mig om mine arbejdsopgaver indebar ½ tidsfunktion som ph.d. studerende og ½ tid som kvalitetsudvikler og medlem af caseinstitutionens ledergruppe, men det viste sig hurtigt, at arbejdet i caseinstitutionens turbulente hverdag kom til at overskygge arbejdet med ph.d. projektet. Den situation diskuterede jeg flere gange med forstanderen uden et for mig tilfredsstillende resultat, og enden på uenighederne blev, at jeg pr 1.8 2010 vendte tilbage til University College Sjælland (UCSJ), som mit gamle seminarium i mellem tiden var blevet en del af, med en aftale med UCSJ om at færdiggøre ph.d. projektet som ansat i UCSJ.

Efter 1.8 2010 tilbød jeg med UCSJ's opbakning flere gange caseinstitutionen at færdiggøre ph.d. projektet som det aftalte aktionsforskningsprojekt uden at få et svar, og konsekvensen blev, at jeg i samråd med mine vejledere på Aalborg Universitet og min ledelse i UCSJ besluttede at færdiggøre forskningsprojektet som et almindeligt praksisnært forskningsprojekt og dermed opgav planerne om et aktionsforskningsprojekt i samarbejde med caseinstitutionen. Jeg har ikke haft kontakt med caseinstitutionen siden 1.8 2010.

Forløbet i min tid i caseinstitutionen var i lange perioder præget af turbulente tilstande i institutionen med interne og eksterne konflikter, der påvirkede mine arbejdsforhold, da jeg i vidt omfang havde en tidsslugende funktion som forstanderens højre hånd og rådgiver.

Forløbet blev derfor i tiltagende grad præget af konflikter mellem mig og institutionens forstander om mine arbejdsvilkår som ph.d. studerende, hvilket efter min egen tilbageskuende vurdering i dag

i lange perioder medførte, at jeg havde mindre klarhed over forskningsprojektet. Det viste sig bl.a. i bearbejdningen af de indsamlede data fra caseinstitutionen, hvor det tæt på begivenhederne var vanskeligt for mig at indsamle og analysere data uden bias i form af at have en delvist skjult dagsorden om at ville kritisere og søge at forbedre caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde.

Min rolle som kvalitetsudvikler i caseinstitutionen påvirkede forskningsprojektet, idet kvalitetsudviklerens normative intentioner om at ville forbedre institutionens socialpædagogiske arbejde kom i konflikt med forskerens ønske om at mere objektivt at skildre institutionens socialpædagogiske arbejde fra en distance.

Som kvalitetsudvikler arbejdede jeg bl.a. med at få indført skriftlig dokumentation af medarbejdernes arbejde og refleksion over institutionens socialpædagogiske arbejde, og jeg var her oppe mod barrierer som en ikke-skriftlig institutionskultur og en overvægt af medarbejdere uden relevante uddannelser eller et fagligt vidensgrundlag. Kvalitetsudviklerens frustrationer medvirkede til, at jeg i min rolle som forsker i tolkning af interviews overbetonede betydningen af den store andel af medarbejdere uden relevante uddannelser.

Jeg kom i processen følelsesmæssigt tæt på medarbejdere og unge, så alt i alt havde jeg i rollen som kvalitetsudvikler opbygget en stærk indre motivation og iværksat ydre handlinger for at forbedre institutionens socialpædagogiske arbejde - og alt dette fik en brat afslutning ved mit ophør i institutionen.

Kvalitetsudviklerens indebrændte behov for at forbedre caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde trak efterfølgende lange spor ind i forskningsprojektet og viste sig f.eks. i, at jeg i min analyse i afhandlingen udover tendensen til at oppuste betydningen af overvægten af medarbejdere uden relevante uddannelser (jeg er også underviser på en pædagoguddannelse), havde tilbøjelighed til at fortsætte kvalitetsudviklerens uddeling af gode råd og anvisninger i afhandlingens analyseafsnit og i vanskeligheder ved at bevæge analysen ind i mere generelle baner med relevante teoretiske perspektiveringer.

Min optagethed af de undertiden dramatiske begivenheder i min tid i caseinstitutionen har således i perioder overskygget mere klare overblik over metodespørgsmål som betydningen af mine forskellige roller for forskningsprojektet. Det har efterfølgende derfor været nødvendigt løbende at se tilbage i forløbet, revurdere data og tage fornyet stilling til flere dele af mine metodeovervejelser, som jeg her forsøger at gøre rede for.

I denne proces er det tydeligt at se forløbets påvirkning på forskningsprojektet, som kan opsummeres til, at frustrationerne i forskerrollen førte til overdreven kritik af caseinstitutionen, mens frustrationerne i kvalitetsudviklerrollen førte til overdreven uddeling af gode råd.

Det har efterfølgende været lærerigt at se, at disse påvirkninger er beskrevet i litteraturen (Coghlan og Brannick 2010) og derfor formentligt kan anskues som værende en større eller mindre del af at udføre aktionsforskning i sin egen organisation.

Dilemmaet mellem på den ene side at drage nytte af fordelene ved at være tæt på begivenhederne som insider og på den anden side at kunne holde den nødvendige distance som forsker er ifølge Coghlan og Brannick (Ibid.) en grundfigur i forbindelse med at udføre aktionsforskning i sin egen organisation, og de reflekterer over dette dilemma ud fra tre begreber: forforståelse, dobbeltrolle og adgang til data.

1.1.1 Forforståelse

Forforståelse defineres af Gummesson (2000, s. 57) som ”people’s knowledge, insights and experience before they engage in a research programme”. Begrebet forforståelse (Gummesson 2003 s. 484) er udtryk for en hermeneutisk tankegang, hvor forskeren går vejen fra forforståelse til forståelse gennem arbejde med den hermeneutiske cirkel fra opfattelser af dele til opfattelser af helhed, hvor helheden giver en fornyet forståelse af hver enkelt del.

Forforståelser ses af Coghlan og Brannick (2010) både som en fordel og en ulempe, idet fordelene er et tæt kendskab til de ansatte, til organisationens formelle og uformelle kultur, magtspil og lettere kommunikation med organisationens medlemmer, hvilket gør det lettere at få kontakt og informationer.

Til gengæld er ulemperne bl.a., at forskeren er del af organisationskulturens stiltiende grundlæggende antagelser og del af organisationens magtspil (Schein 1990 og Hatch 2001), derfor kan forskeren tage mange forhold for givne og stiller derved ikke spørgsmålstejn ved dem.

I mit tilfælde var min forforståelse af caseinstitutionen meget begrænset ved min ansættelse i februar 2008, og jeg oplevede da også ved flere lejligheder i den første tid, at jeg stillede ubejlelige spørgsmål, men forforståelsen voksede uundgåeligt i takt med min ansættelsestid, og det var en konstant udfordring at forsøge at skabe afstand og bevidstgøre forforståelser for at kunne udføre forskningsprojektet.

I overensstemmelse med Coghlan og Brannicks beskrivelse af forskerens arbejde med at bevidstgøre forforståelser (2010 s. 116) spillede ekstern rådgivning fra mine ph.d. vejledere en afgørende rolle i min proces med de påvirkninger, jeg i hele forløbet fik fra caseinstitutionens

formelle og uformelle kultur. Her er tale om en langvarig erkendelsesproces med en gradvis tilnærmelse til et absolut, men uopnåeligt ideal om en fuldstændig klarhed over bevidste og ubevidste påvirkninger.

Det er således er en proces, der stadig fortsætter selv i skrivende stund, 2½ år efter mit ophør i organisationen. Der er stadig så meget emotionelt sprængstof i forløbet, at beskrivelsen af det kunne tage overhånd, så derfor er det også her et spørgsmål om at finde den rette balance mellem nærhed og distance ud fra et relevanskriterium.

1.1.2 Dobbelroller

Coghlan og Brannick (Ibid.) ser på roller som sociale konstruktioner, der opstår i forskellige sammenhænge, hvorfor man kan skifte roller i samme organisation, alt efter om man – i mit tilfælde – deltager i et ledelsesmøde, interviewer medarbejdere, har fortrolige samtaler med forstanderen eller holder undervisningsoplæg for den samlede medarbejdergruppe. De beskriver flere rolleproblemer for en aktionsforsker i egen organisation: indbyrdes modstridende roller, rolleforvirring, flere roller og diffuse roller, som jeg alle genkender fra forløbet i caseinstitutionen, og problemerne omkring indbyrdes modstridende roller og rolleforvirring har været udtalte i dette forskningsprojekt.

Endnu et rolleproblem viste sig ved, at det blev vanskeligt for mig ikke at bruge min forskerviden fra interviewene i caseinstitutionens ledermøder, og jeg valgte derfor at varetage funktionen som ordstyrer på ledermøderne, hvilket gjorde det lettere at bevare en mere neutral position.

1.1.3 Muligheder og begrænsninger i mine forskellige roller i forskningsforløbet – adgang til data

Jeg opdagede hurtigt, at mine forskellige roller indebar såvel muligheder som begrænsninger og besværligheder. Min rolle som medlem af ledelsen gav fri adgang til data som alle caseinstitutionens dokumenter, der var frit tilgængelige for forskningsprocessen, ligesom jeg havde gode muligheder for at udføre interviews med de unge og medarbejderne. Det kan ellers være et problem i forhold til anbragte børn og unge pga. såkaldte gate-keeping problemer, hvor forskere af institutionernes medarbejdere og ledelse bliver afskåret fra adgang til de anbragte børn og unge (Sallnäs, Wiklund, og Lagerlöf, 2010 b).

Til gengæld oplevede jeg et klart udtrykt pres fra de øvrige ledere om at udvælge unge som informanter med positive og lange forløb i caseinstitutionen, hvilket indebar bias i datagrundlaget.

Dette pres ville jeg måske have haft lettere ved at modstå, hvis jeg havde været en helt udefrakommende forsker, men da de øvrige ledere i caseinstitutionen var mine daglige samarbejdspartnere, var det vigtigt for mig at bevare et godt forhold til dem, hvorfor jeg gav efter for presset, da jeg i forskerrollen vurderede, at de bias, som udvælgelseskriterierne bevirkede, ikke afgørende ødelagde interviewenes brugbarhed i besvarelse af forskningsspørgsmålet udfra forskningsprojektets formål og brug af metoder.

De bias, der opstår ved udvælgelseskriterierne, består dels i, at interviewene ikke omfatter unge med kortere forløb i caseinstitutionen, som kan tænkes at have andre opfattelser i retning af de nytilkomnes friske blik på institutionen, inden institutionskulturens indbyggede forståelser har installeret sig. Derved risikerer dette udvælgelseskriterium at afskære undersøgelsen fra mere umiddelbart undrende opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, inden institutionshverdagen bliver selvfølgelig.

Det er da også tydeligt i interviewene med de anbragte unge, at de kender institutionen godt og for fleres vedkommende i vidt omfang accepterer dens arbejdsformer, normer og rutiner, men samtidig har de unge dog også mange kritiske kommentarer og tilbageblik til den første tid på institutionen, så det viser, at udvælgeskriteriet ikke udelukker kritiske opfattelser af institutionens arbejde.

En anden bias ved udvælgeskriteriet om lange forløb er, at det udelukker unge med korte og måske sammenbrudte forløb i institutionen, som kunne tænkes at have givet andre og måske mere negative opfattelser af institutionen.

Heroverfor står mine egne erfaringer gennem 2½ år i institutionen, hvor jeg kun oplevede et sammenbrudt forløb med en ung. Det drejede sig om en ung af anden etnisk herkomst, og interviewmaterialet afspejler faktisk netop caseinstitutionens problemer med unge af anden etnisk herkomst, så derfor mener jeg, der er grund til at tro, at denne bias ikke har påvirket datamaterialet væsentligt, men det er svært at vide præcist.

Hvis forskningsprojektets formål nødvendiggjorde et repræsentativt udvalg af de anbragte unge, ville udvælgeskriteriet udgøre et væsentligt problem for undersøgelsen, men jeg vurderede, at til mit formål var kriteriet om, at de havde været gennem lange forløb i caseinstitutionen relevant, fordi de unge kendte caseinstitutionen godt.

Det andet udvælgeskriterium om, at det skulle være unge med positive forløb, kan formentligt give bias i retning af en overvægt af positive opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, og det er da sandsynligvis også tilfældet, selvom kriteriet ikke har udelukket mange kritiske kommentarer fra de unge overfor caseinstitutionen.

Jeg vurderede, at det trods alt var en mindre væsentlig bias, at de unge var udvalgt som succes historier, fordi formålet ikke var at vurdere resultaterne af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde ud fra en repræsentativ, kvantitativ undersøgelse af de unges opfattelser - men at udlede væsentlige kvalitetsopfattelser fra anbragte unge.

Det må anses som sandsynligt, at andre udvælgelseskriterier som f.eks. et tilfældigt udvalg af syv unge fra caseinstitutionen eller udeladelse af kriteriet om succes historier havde givet stemmer til andre opfattelser af kvalitet, men det gør ikke de udvalgte opfattelser mindre væsentlige, ligesom udvælgelsen som sagt bestemt heller ikke har udelukket kritiske opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde.

I en kvalitativ undersøgelse af denne karakter er formålet netop ikke at opnå repræsentativitet men at opnå nye indsigter (Launsø og Rieper 1997, Brinkmann og Tangaard 2010), og uanset udvælgelseskriterier vil det vil under alle omstændigheder gælde, at andre udvælgelseskriterier vil give andre informanter og dermed andre opfattelser, som muligvis ville kunne belyse andre sider af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge.

Derfor er spørgsmålet ikke, om bias i udvælgelseskriterierne for de unge giver et repræsentativt billede af institutionens socialpædagogiske arbejde men nærmere, om de udvalgte informanter - om end på et positivt særgrundlag - har kunnet bidrage med væsentlige kvalitetsopfattelser, der giver nye indsigter på et validt og reliabelt grundlag?

Vurderingen af, om data fra de udvalgte informanter har kunnet bidrage med væsentlige kvalitetsopfattelser, der giver nye indsigter i emnet på et validt og reliabelt grundlag hviler dels på, om forskningsprojektets beskrivelser af metoder er tilstrækkeligt gennemsigtige, sandfærdige og fyldestgørende, så læseren kan vurdere forskningsprocessen, om og dels på vurderingen af forskningsprojektets resultater til sidst i afhandlingen.

Her er min vurdering, at informanterne har bidraget med væsentlige og brugbare opfattelser til belysning af forskningsspørgsmålet. Retrospektivt mener jeg derfor, at de udvalgte informanter og udvælgelseskriterierne trods den omtalte bias har vist sig at være brugbare for opfyldelse af forskningsprojektets formål.

Jeg har imidlertid draget den erfaring, at jeg i andre forskningsprojekter i samarbejdet med praksis vil være mere opmærksom på, hvordan opstilling af udvælgelseskriterier af informanter foregår, da det kunne have vist sig, at de indsamlede data havde så meget bias, at de ikke kunne bruges i besvarelsen af forskningsspørgsmålet.

Det betyder stadig, at udvælgelsen i dette forskningsprojekt af succes historier indebærer en bias, men min vurdering er altså, at denne bias ikke er afgørende for interviewenes anvendelighed til forskningsprojektets formål. Til gengæld skal denne bias og de andre følger af mine dobbeltroller i caseinstitutionen indtænkes der, hvor de får indflydelse på afhandlingens analyser, så jeg kan gøre opmærksom på de begrænsninger og gevinster, der bliver synlige i den proces.

1.1.4 Revurdering af feltnoter

På et andet punkt indebar forløbet i caseinstitutionen en mere alvorlig bias i forhold til indsamlede data, der førte til et fravalg af at bruge mine feltnoter som data, som jeg ellers førte i min dagligdag i institutionen.

Jeg opdagede, at efterhånden som konflikten om betingelserne for at udføre forskningsprojektet mellem caseinstitutionens forstander og mig spidsede til, blev mine feltnoter i stigende grad domineret af kritiske notater om eksempler på dårlig kvalitet i institutionens socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge.

Jeg drøftede situationen med mine vejledere på Aalborg Universitet, og vi var enige om, at mine feltnoter måtte udelades som datamateriale i forskningsprojektet på grund af den kraftige overvægt af negative og kritiske iagttagelser. Det var også et etisk problem, at mine feltnoters mangel på balance kunne risikere at stille caseinstitutionen i et urimeligt negativt skær, som i høj grad hang sammen med mine uenigheder med forstanderen om mine arbejdsvilkår. Groft sagt ville jeg således ikke kunne vurdere, hvornår de negative feltnoter skyldtes, at caseinstitutionen udførte dårligt arbejde, og hvornår det drejede sig om min egen surhed over mine arbejdsforhold.

Det reducerede mine data væsentligt, men da mine vejledere og jeg vurderede, at de øvrige data og analyserne af dem frembød tilstrækkelige resultater til ph.d. projektet, besluttede jeg at fortsætte forskningsprojektet uden at gøre brug af feltnoterne fra caseinstitutionen.

1.1.5 En vej gennem forforståelser og bias

Jeg har efterfølgende måttet spørge mig selv, hvordan det kan være muligt for mig at analysere mine data tilstrækkeligt frigjort fra den bias, som forforståelse og rolleproblemerne forårsager? Jeg har her forsøgt at følge Bourdieus (Bourdieu og Wacquant 1996) anvisninger på en vej gennem det grundlæggende sociologiske forskningsproblem, at forskeren undersøger en sammenhæng, han selv er del af, nemlig at forskeren forlader forestillingen om en ophøjet, objektiv forskerrolle og fremlægger sin subjektivitet for læseren og derved objektiverer den.

Ved at gøre det i dette kapitel, er det blevet muligt for mig i højere grad at blive bevidst om og i et vist omfang at frigøre mig fra påvirkningerne af mine dobbeltroller, og samtidig præsenterer jeg læseren for et bedre grundlag for selv at vurdere mine forforståelsers og dobbeltrollers indflydelse på forskningsprojektet.

I et tilbageblik rejser mine erfaringer med aktionsforskning i caseinstitutionen også spørgsmålet for mig, om det overhovedet er muligt at udføre aktionsforskning i sin egen organisation? Det argumenterer Coghlan og Brannick (2010) for, og jeg kan ikke konkludere noget generelt svar ud fra mine egne erfaringer i caseinstitutionen, men jeg tror ikke, det ville have været muligt for mig at fuldføre et aktionsforskningsprojekt som fortsat ansat i caseinstitutionen. Mine erfaringer får mig til at tro, at jeg som ansat enten havde jeg skullet undgå at udfordre de grundlæggende antagelser og magtstrukturer i institutionen – og så var aktionsforskningsprojektet blevet uinteressant – eller også skulle jeg udfordre dem, og så var min hverdag i institutionen blevet uudholdelig konfliktfyldt, hvad den netop også blev.

Jeg vil til gengæld sige, at jeg både er glad for indblikket i aktionsforskningen og for det forskningsprojekt, som efterfølgende er kommet ud af forløbet, for de lærerige erfaringer i det turbulente forløb har givet stof til mange refleksioner.

Efter redegørelsen for forløbet i caseinstitutionen, de vigtigste påvirkninger af forskningsprojektet og hvordan påvirkningerne er søgt imødegået, fortsætter næste afsnit med at beskrive og diskutere de valgte dataindsamlingsmetoder.

1.2 Forskningsprojektets valg af dataindsamlingsmetoder

I dette afsnit overvejes først ganske kort fordele og ulemper ved kvantitative og kvalitative metoder i undersøgelsen af kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge, her inddrages et eksempel på en kvantitativ tilgang, Den Danske Kvalitetsmodels udgave for socialt arbejde, Sociale Indikator Programmer (SIP) (Appel Nissen 2007 og Holland 2007), og afsnittet afslutter med at begrunde forskningsprojektets valg af kvalitative metoder.

1.2.1 Kvantitative og kvalitative metoder

Hensigten med dette afsnit er at belyse de to tilganges muligheder og begrænsninger i denne kontekst som begrundelse for valget af kvalitative metoder til forskningsprojektet.

Enkelt sagt indsamler kvantitative metoder primært data i form af tal, og kvalitative data indsamler primært data i form af ord. Derved bliver de kvantitative data primært gjort til genstand

for statistisk bearbejdning, som efterfølgende kan tolkes, mens kvalitative data primært gøres til genstand for fortolkning af meningen med ordene (Launsø og Rieper 1997, Brinkmann og Tanggaard 2010).

Resultaterne af kvantitative undersøgelser viser, hvordan det forholder sig med statistiske grupperinger i det udforskede område, mens resultaterne af kvalitative undersøgelser viser, hvordan enkelte udforskede opfatter emnet for undersøgelsen med de muligheder for nuancerigdomme, som ordrige beskrivelser rummer (Ibid.).

Den kvalitative forskning er forpligtet på en menneskelig verden af mening og værdi og interesserer sig for menneskelige aktørers egne perspektiver på og beretninger om denne verden. I den forstand tilstræber man typisk at forstå menneskelivet ”inde fra” livet selv – i de lokale praksisser, hvor livet leves – snarere end ”udefra” og på afstand, f.x. via objektiverende metoder.

(Brinkmann og Tanggaard 2010, s. 18)

Som tidligere nævnt er der flere eksempler på kvantitative tilgange til kvalitetsarbejde i forhold til anbragte børn og unge, jeg vil her som eksempel kort beskrive det Sociale Indikatorprogram (SIP) for at illustrere muligheder og begrænsninger i en kvantitativ tilgang, hvilket tjener som argument for at bruge kvalitative metoder til at opfylde dette forskningsprojekts formål.

1.2.2 Et eksempel på en kvantitativ kvalitetstilgang - Den Danske Kvalitetsmodel

Den Danske Kvalitetsmodel består enkelt sagt af standarder, der skal opfyldes som tegn på, at arbejdet udføres i en tilfredsstillende kvalitet. Danske Regioner har iværksat udvikling af ”Den Danske Kvalitetsmodel på det sociale område”, og det har ført til de Sociale Indikator Programmer (SIP) (Appel Nissen 2007 og Holland 2007), der skal bruges til at måle kvaliteten i socialt arbejde.

SIP består af tre elementer: standarder for arbejdet, indikatorer på, at standarderne bliver overholdt og bruger- og pårørendeundersøgelser af resultaterne i forhold til de opstillede mål.

I praksis består SIP primært af en række spørgeskemaer, der retter sig mod de indikatorer indenfor forskellige sociale områder, som udviklerne af programmet har fundet frem til som de væsentligste for området.

Til SIP – Unge er der som eksempel udvalgt i alt 21 kvalitetsindikatorer, der er delt op i strukturindikatorer, som omhandler den unges situation før indskrivning og institutionens rammer

og ressourcer, procesindikatorer, der omhandler indsatsen under anbringelsen og den unges oplevelse af anbringelsen og endelig resultatindikatorer, der skal identificere den unges udviklingsforløb på centrale områder før, under og efter anbringelsen.

SIP's spørgeskemaer måler, hvordan indikatorerne opfattes henholdsvis før, under og efter anbringelsen af henholdsvis institutionens socialrådgiver, lærer, den unges kontaktperson og den unge selv. Spørgeskemaerne skal kunne bearbejdes statistisk på computer med henblik på at udtrække såvel individuelle, longitudinelle som tværgående analyser.

Udfordringen for SIP har været at opstille statistisk bearbejdelige, standardiserede spørgeskemaer, der samtidig giver plads til hver enkelte anbragtes komplekse situation kombineret med kompleksiteten i den pædagogiske virkelighed - uden at komme op på et praktisk uanvendeligt højt antal indikatorer. Det har ifølge Appel Nissen (2007) og Holland (2007) været et problem at finde den rigtige balance mellem antal variable og den praktiske håndtering af data i brugen af kvantitative metoder i forhold til komplekse og kontekstafhængige størrelser.

Et andet problem er at finde frem til de mest relevante indikatorer, og her har SIP's fremgangsmåde i 2007 været at basere sig på tidligere forsknings- og evalueringsdokumentation og på praktiske erfaringer blandt arbejdsgruppens medlemmer.

Set udfra dette forskningsprojekts formål er problemet med udvælgelsen af indikatorer, at de på trods af deres høje antal og faglige begrundelser alligevel uundgåeligt reducerer kompleksiteten i det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge. Derved risikerer man, at faktorer, der ikke er med på indikatorlisten, men som måske er afgørende i det konkrete arbejde med en ung, ikke indgår i kvalitetssikringen.

Derved SIP kan træffe ikke at ramme kernen i arbejdet med det enkelte barn og unge: hvad der sker i det daglige socialpædagogiske arbejde, som fremmer trivsel og udvikling. Derved kan kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde med de anbragte børn og unge være mangelfuld, selvom alle standarder er opfyldte.

Selvom SIP således har sine begrænsninger, kan SIP sikre dokumentation af det pædagogiske arbejde med brug af objektiverende metoder udfra en række centralt fastsatte, fagligt begrundede kvalitetsindikatorer, og SIP kan på et sammenligneligt grundlag måle bestemte resultater af det socialpædagogiske arbejde og generalisere målingerne, hvis de fungerer efter hensigten, hvilket i sig selv kan være et fremskridt i forhold til ikke at forsøge at undersøge kvaliteten.

Derimod ville en kvantitativ tilgang med brug af på forhånd fastsatte indikatorer og spørgeskemaer ikke kunne opfylde dette forskningsprojekts formål, som netop er at få mere

nuanceret og ny viden om de dybereliggende temaer og processer ”indefra fra livet selv” i det socialpædagogiske arbejde udfra en kontekstuel, kvalitativ tilgang.

Her er det vigtigt, at undersøgelsesmetoderne er åbne overfor nye temaer og nuancer, så der bliver mulighed for at opdage nye indsigter, der evt. kan bruges til yderligere at kvalificere udarbejdningen af kvalitetsindikatorer.

Således lægger jeg ikke her op til en polarisering for og imod kvantitative og kvalitative metoder, men jeg vil illustrere, at de to tilgange har hver sine muligheder og begrænsninger.

I dette forskningsprojekt er hensigten at afdække mangfoldige og nuancerede kvalitetsopfattelser fra færre informanter, og derfor er en kvalitativ tilgang relevant. Resultaterne af undersøgelsen kan derfor ikke gøres til genstand for statistisk bearbejdning, men de frembragte temaer kan alligevel have generel interesse.

De fundne tendenser kan gøres til genstand for refleksion og perspektivering udfra andre forskningsresultater og generelle teorier, ligesom de kan indgå i generelle refleksioner over udvikling af kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge.

1.2.3 Forskningsprojektets data

I forskningsprojektet er der indsamlet og analyseret to typer data til undersøgelsen af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge:

- 14 kvalitative interviews til belysning af caseinstitutionens socialpædagogiske praksis er behandlet efter principperne i Grounded Theory
- To dokumenter, institutionens værdigrundlag og programmet for institutionens interne undervisning til belysning af caseinstitutionens praktiske teori, som er analyserede efter principper for elementær dokumentanalyse

Den gennemgående metode i behandlingen af forskningsprojektets interviews er Grounded Theory, og næste afsnit vil kort redegøre for principperne i Grounded Theory og for forskningsprojektets brug af Grounded Theory.

1.3 Valget af Grounded Theory i dette projekt

Behandlingen af interviewdata i processen fra rådata til abstrakte begreber og teorier er baseret på principperne i Grounded Theory, der induktivt søger at generere nye ideer og teorier udfra data. Formålet med Grounded Theory er ”at fange kompleksiteten i den virkelighed, der ikke kan forstås

eller forklares i enkle kausale sammenhænge” (Guvå og Hylander 2005 s. 9). Grounded Theory har fokus på den betydning, aktørerne tillægger egne oplevelser i sociale hændelser i samværet med andre, og Grounded Theory er på samme tid betegnelsen for tre ting: metodologien, selve metoden og de teorier, der genereres via metoden ud fra empiri (Glaser, Strauss 1967).

Valget af Grounded Theory i dette forskningsprojekt harmonerer med Rutters (2000) efterspørgsel efter afdækning af de komplekse årsagssammenhænge, der er i arbejdet med anbragte børn og unge:

“It is essential that we move beyond descriptive studies to research that can tackle questions on causal mechanisms (but recognizing that multiple factors and indirect chain effects are likely to be the rule rather than the exception).”

(ibid., s. 697)

Brugen af principperne i Grounded Theory har vist sig at være velegnet til at åbne op for den rige kompleksitet, der ligger i interviewenes udsagn om institutionens socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge.

1.3.1 Grounded Theory som metodologi

Glaser og Strauss er grundlæggerne af Grounded Theory, som i 1960'erne ønskede at udvikle en metode, der kunne lukke kløften mellem teori og empiriske undersøgelser (Ibid.).

Strauss var især inspireret af Mead og Blumer, der udviklede teorien om symbolsk interaktionisme (Hartman 2005). Symbolsk interaktionisme er en sociologisk handlingsteori, og ifølge den handler mennesker på baggrund af de betydninger, som de tillægger mellem menneskelige sociale interaktioner. Idet mennesker tillægger ting betydning i en specifik situation, håndteres og modificeres disse betydninger hele tiden gennem en fortolkende proces i mødet med andre. Strauss videreudvikler disse tanker og anvender Blumers handlingsteori i sit arbejde med Grounded Theory (Hartman 2005).

Strauss og Glaser var kritiske overfor den hypotetiske deduktive metode. De ville skabe en metode, der kombinerede teorikonstruktion og empiriske data, og som ikke anvendte deduktion som den primære del af forskningsprocessen. De udviklede derfor metoden ”Grounded Theory”:

“The goal of Grounded Theory is to generate a theory that accounts for patterns of behavior which is relevant and problematic for those involved. The goal is not voluminous description, nor clever verification“

(Glaser 1978 s. 93).

Grounded Theory er altså en systematisk metode til induktivt at udlede teori på baggrund af empirisk materiale. Det empiriske materiale kan være alt fra observation til interviews og dokumenter (Glaser 1998). Grounded Theory er ikke bundet til kvalitative metoder, men kan bruges både sammen med kvalitative og kvantitative metoder.

Det afgørende er, at den teori, der genereres af data, viser netop de mønstre af adfærd, som opleves som relevante og betydningsfulde af de involverede og dermed er ”grounded” i det empiriske materiale (Glaser, Strauss 1967).

Grounded Theory har bl.a. sine styrker i den systematiske fremgangsmåde i bearbejdningen frem og tilbage mellem data og teoretiske kategorier, som sikrer, at de frembragte teorier er forankrede i og kan spores tilbage til data, og i forskerens principielt åbne og kreative holdning til variationer i data, som giver mulighed for nye, originale teorikonstruktioner (Goldkuhl og Cronholm 2010).

Selvom Grounded Theory i udgangspunktet og hovedsageligt arbejder induktivt, benytter den også den deduktive fremgangsmåde, når Grounded Theory senere i analyseprocessen (Glaser og Strauss 1967) går fra de induktivt udledte begreber og teorier tilbage til data for at se på data igen gennem de udledte begrebers og teories optik.

Glaser og Strauss udvikler efterhånden hver sin opfattelse af Grounded Theory metodologisk som metodisk, og Glaser fastholder den ortodokse udgave, hvor forskeren bør møde sine respondenter uden at have en på forhånd udarbejdet teoretisk ramme (Glaser 1992), mens Strauss og Corbin mener, at forskeren kan opstille en teoriramme, der styrer forskningsprocessen undervejs (Guvå og Hylander 2005).

Der er fra anden side rejst kritik af forestillingen om, at forskeren kan møde data uden forforståelser, således mener Wacquant (2002 s. 1481), at eftersom den sociale verden altid på en eller anden måde er ordnet teoretisk, vil ethvert forsøg på at påstå, at narrativers organisering kommer fra feltet alene, være et ”epistemologisk eventyr”.

Glaser står i dag som repræsentant for den klassiske Grounded Theory, mens Strauss har udviklet en modificeret form for Grounded Theory undervejs (Guvå og Hylander 2005). Nogle mener derfor, at man må vælge mellem deres positioner i Grounded Theory (Hartman 2005). Andre mener, at

man kan benytte dele fra begge positioner i brugen af Grounded Theory metoden og tage det ”bedste” fra hver (Guvå og Hylander 2005).

Der er også kritik af Glasers klassiske udgave af Grounded Theory for, at modviljen mod at bringe etablerede teorier ind medfører et videnstab (Goldkuhl & Cronholm 2010), der bevirker mangel på inspiration. Det fører videre til kritik af de frembragte teorier i Grounded Theory, som risikerer at befinde sig i en videns-isolation, så Grounded Theory så at sige risikerer at genopfinde hjulet. Goldkuhl og Cronholm argumenterer derfor videre for, at der er et potentiale i at sammenligne og kontrastere de empiriske fund og de frembragte teorier med etablerede teorier i en integrerende syntese, som de kalder for Multi-Grounded-Theory.

I bearbejdningen af de indsamlede interviews har jeg overvejende arbejdet efter Strauss og Corbins udgave af Grounded Theory. Jeg har således haft viden om anbragte børn og unge og om kvalitet, herunder ISO’s kvalitetsbegreb som forforståelser, men forsøgt ikke at lade denne viden blive til prækonstruktion af indholdet i de interviewedes kvalitetsopfattelser. Kvalitetsbegrebet determinerer dermed heller ikke den åbne tolkning af interviewene, som jeg samtidig har søgt at møde interviewudsagnene med.

Jeg har i Grounded Theorys ånd forsøgt at møde data med åbent sind og opmærksomhed på mine forforståelser, og som det vil fremgå senere i dette kapitel, viser processen i min første tolkning af data berettigelsen af Wacquants skepsis overfor muligheden af at være uden forforståelser. Samtidig viser de efterfølgende, reviderede tolkninger, at det er muligt via refleksion og diskussion i det videnskabelige miljø at blive mere bevidst om sine forforståelser og derudfra kunne møde data med mere åbent sind.

De frembragte teorifund er blevet sammenlignet og kontrasteret med etablerede teorier i ånd med Goldkuhl og Cronholms (2010) påpejning af værdien i at bringe etablerede teorier ind som inspiration og kritik.

Jeg har videre reflekteret fundene ud fra Tönnies teori om Gemeinschaft og Gesellschaft og Goffmans teatermetafor, som jeg har fundet velegnet til at perspektivere undersøgelsens fund.

1.3.2 Grounded Theory som metode

I Grounded Theory (Guvå og Hylander 2005) er fire metoder i brug: teoretisk udvælgelse af data, kodning, komparation og konceptualisering.

I den teoretiske udvælgelse af data er udvælgelsen i begyndelsen åben, for herefter at fokusere på de data, der belyser forskelligheder og de vigtigste mønstre. Kodningen sætter i en induktiv proces

ord på de vigtigste sociale hændelser, hvilket i dette forskningsprojekt er sket i opstilling af temaer i displays efter Dahler-Larsens anvisninger (2002), og herefter er temaerne samlet i færre kategorier. Udvælgelsen af data sker ikke repræsentativt for at sikre generaliserbarhed, idet der bliver fokuseret på de data, der bedst belyser de vigtigste sociale hændelser for deltagerne.

Komparation er den proces, hvor forskeren i en tolkende proces går frem og tilbage mellem de fremvoksende temaer og kategorier og rådata i en både deduktiv og induktiv proces for at sikre, at der er hold for temaer og kategorier i rådata og for at finde nye aspekter i rådata.

I konceptualisering er formålet at skabe nye teoretiske modeller, der giver en ny forståelse af de undersøgte sociale hændelser, og forskeren skal her veksle mellem empirinære tolkninger og abstrakte, kreative teoridannelser.

Guvå og Hylander (2005) fremhæver, at i det praktiske arbejde med Grounded Theory foregår de fire processer sideløbende, idet forskeren i hele forskningsprocessen veksler mellem dem, og det er også sket i dette forskningsprojekt.

I dette forskningsprojekt er især de første tre principper fulgt i afdækningen af de interviewede unge og medarbejderes opfattelser af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde, og de har vist sig at føre til nye opdagelser af interessante mønstre i de interviewedes opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde. Data bag disse mønstre er ikke repræsentativt udvalgte, og resultaterne er derfor ikke generaliserbare, men fremgangsmåden sætter fokus på væsentlige sociale hændelser, der opfattes som væsentlige af de involverede parter, og som giver grobund for gensidige refleksioner og belysninger af resultaterne fra forskningsprojektets to andre positioner for kvalitetsopfattelser: lovgivningen og teori og forskning.

Grounded Theorys proces kan således siges ikke at være ført helt til ende i dette forskningsprojekt i form af konceptualisering af nye teoretiske, abstrakte, kreative modeller for det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge, men der er taget de første skridt ud i mulige teoridannelser: Betydningen af de grundlæggende strukturelle forskelle mellem de unge og medarbejderne for væsentlige ligheder og forskelle mellem medarbejdernes og de unges opfattelser af det socialpædagogiske arbejde, herunder ikke mindst deres syn på relationernes betydning.

Forskningsprojektets brug af Grounded Theory i analysen af interviewene har vist sig at være frugtbar i en analyseproces, hvor kombinationen af detaljer og overblik over de væsentligste temaer har muliggjort at høste udbyttet af denne overvejende induktive proces og gøre interessante fund i empirien.

1.3.3 Fremgangsmåden i dette forskningsprojekt

Kodning af udsagn er i dette forskningsprojekt foregået i form af tematiseringen af interviewudsagn, som er fremstillet i to displays efter Dahler-Larsens (2002) anvisninger, et med temaer og udsagn fra interviewene med de anbragte unge, og et med temaer og udsagn fra interviewene med medarbejderne. Display er en måde at håndtere data på, som kan præsentere og sortere store mængder data og samtidig respektere detaljerigheden i data.

Nedenfor ses som illustration af forskningsprojektets displays et uddrag af de i alt 76 sider display fra interviewene med de unge, hvor interviewudsagnene er samlet i temaer.

Den unge/ Temaer	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Den unges opfattelse af årsag til anbringelse	"Fordi der ikke er nogen andre, der vil ha' mig – nej jeg ved det ikke, jeg skal jo være et eller andet sted"	"Jeg afsoner en dom for vold."	"Jeg blev rykket rundt fra alle mulige andre opholdssteder, så var det her det sidste, der ville tage mig...Der var ikke nogen andre, der ville ha mig"	"Jeg har lavet røveri - eller røverier... Ja, jeg har en ungdomssanktion, og jeg fik også en fængselsstraf i december måned."	"Jeg er blevet dømt for et overfald"	"Der var ikke andre opholdssteder, der kunne have mig, jeg blev smidt ud at opholdssted og røg ned på noget BUC nede på Lolland, og så kunne min sagsbehandler tage sig sammen til at finde at andet sted til mig, efter jeg havde sagt i halvandet år, at jeg	"Fordi jeg havde et hashmisbrug, og så var jeg kommer lidt ud i en kriminel løbebane, og så mine forældre syntes - og jeg selv også lidt et eller andet sted - at jeg godt kunne trænge til at komme et eller andet sted hen og få noget hjælp, fordi det var lidt svært at komme ud af."

						ikke gad bo på det opholdssted, hvor jeg boede i to år."	
Den unges oplevelse af anbringelsen i caseinstitutionen	"Næh, altså det er sådan lidt forskelligt ..."	"her er da meget rart at være et eller andet sted." "Ja, jeg har det udmærket her... Jeg kan gøre lige, hvad der passer mig næsten." "Men der er jo godt at være her, hvis man gerne vil videre ... og sådan de mennesker, der er her" "... altså der er da fint her, jeg brokker mig ikke så meget, og de ting der er at brokke sig over, dem plejer jeg bare at sige til dem."	"det er sådan et godt opholdssted." "Jeg synes, det er fedt, de behandler en som et menneske. Man bliver ikke lige behandlet som en ting." "Der er jo så meget, man har haft det så godt"	"Det er svært at være glad for et sted, når du ikke bor sammen med din familie, men det er et meget godt sted. Jeg kan i hvert fald få min hverdag til at gå."	"Til at starte med troede jeg, jeg skulle blive sindssyg, fordi der var ingen mennesker derude, det ligge ude midt i en skov.." "Jeg tror der gik to, tre måneder, måske ½ år. Så var det meget rart, fordi så var det de forskellige mennesker, der var der, hvad man kunne snakke med de forskellige personer om"	"det er det bedste sted, jeg har boet siden min plejefamilie... "Der er lidt mere frie tøjler, end vi havde på det andet opholdssted, man kan være længere oppe og sige lidt flere meninger. Jeg betragter det mere som et hjem end et opholdssted."	"Kort og godt: det har været det bedste, der er sket for mig lige siden, jeg fik min lillesøster."

Display giver mulighed for koncentrerede fremstillinger af kvalitative data (Dahler-Larsen, 2002, 23), og display er derfor velegnet til at give en på samme tid overskuelig og omfattende præsentation af undersøgelsens komplekse og mangetydige opfattelser af kvalitet.

Dahler Larsen anbefaler tre regler i fremstillingen af kvalitative data, der er i overensstemmelse med principperne i Grounded Theory, nemlig autencitetsreglen, inklusionsreglen og transparensreglen (Ibid. 23).

Autencitetsreglen indebærer, at displayet skal basere sig på data i deres oprindelige form, og inklusionsreglen betyder, at samtlige data, inklusive anomalier, der hører hjemme i en bestemt celle i displayet, skal medtages. Hvis det viser sig, at data er for forskellige til at rummes i samme celle, må man revidere displayet og oprette et nyt tema med nye celler. Transparens reglen betyder, at det skal være gennemsigtigt, hvordan vejen fra rådata til display er foregået.

Forskningsprojektets interviews er altså bearbejdet ud fra principperne i Grounded Theory og med brug af display metoden.

1.4 Forskningsprojektets interviews

Forskningsprojektets interviews består af 14 kvalitative interviews med 7 anbragte unge og 7 medarbejdere, alle fra forskningsprojektets caseinstitution. Interviewene er udført som semi-strukturerede, kvalitative interviews med brug af interviewguides (Kvale og Brinkmann 2009, 151 ff.), og hovedtemaet i interviewguidene (bilag 1 og 2) er de interviewedes opfattelser af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge. De 14 interviews er optaget digitalt og efterfølgende transskriberet.

1.4.1 Udvalgelse af informanter

De interviewede er som tidligere omtalt udvalgte efter kriterier, som forskeren har fastlagt i samarbejde med caseinstitutionens ledelse. Kriterierne var, at der skulle deltage en ung og en medarbejder fra hver af institutionens afdelinger på interviewtidspunktet, og at de udvalgte unge skulle have været gennem et længere forløb på institutionen og have gennemgået en positiv udvikling i forhold til deres anbringelsesårsager.

Disse kriterier giver, som tidligere diskuteret, ikke et repræsentativt udvalg af institutionens unge, men de udvalgte unge har et godt kendskab til institutionens socialpædagogiske arbejde med dem, hvilket svarer til Grounded Theorys princip om, at det er informanternes kendskab til de sociale hændelser, der er interessant, ikke datas generaliserbarhed (Guvå og Hylander 2005).

Den bias, som udvælgelseskriterierne giver, vurderer jeg som tidligere nævnt ikke at have afgørende betydning for informanternes muligheder for at afgive nuancerede opfattelser af

caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde til belysning af forskningsspørgsmålet. Til gengæld betyder udvælgelseskriterierne, at informanternes opfattelser sandsynligvis vil have en drejning mod mere positive opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde.

Fire af de unge boede på interviewtidspunktet i udslusningslejligheder efter forudgående anbringelse i caseinstitutionens afdelinger. En enkelt af de unge havde på interviewtidspunktet kun været på institutionen i to måneder, men det skyldes, at den pågældende afdeling på interviewtidspunktet var så ny, at der ikke var unge med længere anbringelsestid der.

De interviewede medarbejdere var de udvalgte unges kontaktpersoner, og de skulle helst være ansat i minimum et år, så deres kendskab til institutionens arbejde med de anbragte unge var baseret på et længere tidsforløb. En af de interviewede medarbejdere havde dog kun været ansat på institutionen i trekvart år på interviewtidspunktet.

Da medarbejderne er de unges kontaktpersoner, kan det formodes, at bias fra udvælgelseskriterierne for de unge også kan spille ind i forhold til medarbejderinterviewene. Det kan betragtes som en kilde til bias, at medarbejderne har været ansat i mindst et år, fordi disse ”gamle” medarbejdere kan være så integrerede i institutionens værdier og kultur, at de ikke kan perspektivere deres kvalitetsopfattelser med den nytilkomnes friske øjne på institutionens arbejde med de unge.

Det kan tænkes, at kriteriet om, at de unge skal være ”succeshistorier”, også medfører, at de udvalgte medarbejdere er mere end repræsentativt positive overfor caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde. Hertil kan det igen siges, at da det ikke drejer sig om en repræsentativ undersøgelse, der skal vurdere kvaliteten i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde men om en fænomenologisk undersøgelse af forskellige opfattelser af kvalitet, vil denne bias ikke være ødelæggende for undersøgelsens muligheder for at besvare forskningsspørgsmålet. For selvom andre udvælgelseskriterier kunne give andre informanter med andre opfattelser, ville det ikke gøre de nu interviewede informanters udsagn mindre væsentlige.

I valideringen af interviewudsagnene i det videnskabelige miljø har der således været enstemmig enighed om, at interviewene giver righoldige og væsentlige data til besvarelse af forskningsspørgsmålene.

Endnu en ulempe kunne være, at institutionens ledelse benyttede sig af muligheden for at manipulere med informanterne, fordi ledelsen på forhånd vidste, hvem informanterne er. Udvælgelseskriterierne har dog langtfra udelukket kritiske opfattelser af institutionens arbejde fra hverken de anbragte unge eller fra medarbejderne, og jeg er i min analyse af interviewene ikke stødt

på udsagn, der har vakt min mistanke om manipulation med informanterne fra institutionens ledelse.

Informanterne har derimod bl.a. brugt interviewene til at kommunikere såvel kritik som ros til ledelse og medarbejdere.

Jeg vil derfor konkludere, at udvælgelsen af forskningsprojektets informanter med de beskrevne kilder til bias samlet set er foregået på en tilfredsstillende måde ud fra datamaterialets muligheder for at besvare forskningsspørgsmålene og ud fra de valgte metoder, og bearbejdningen af informanternes udsagn har vist, at deres kendskab til caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde har forsynet forskningsprojektet med et righoldigt og nuanceret datamateriale.

1.4.2 Præsentation af informanterne

De interviewede unge er på interviewtidspunktet:

1. Pige på 16 år, på institutionen i et år og fire måneder i afdeling med 4 unge og i udslusningslejlighed
2. Dreng på 17 år, anbragt i fase 2 af ungdomssanktionen, på institutionen i to måneder i afdeling med 2 unge
3. Pige på 17 år, på institutionen i tre år og tre måneder i afdeling med 4 unge og i udslusningslejlighed
4. Dreng på 17 år, anbragt i fase 2 af ungdomssanktionen, på institutionen i halvandet år i afdeling med 4 unge
5. Dreng på 18 år, anbragt i fase 2 af ungdomssanktionen, på institutionen i to år i afdeling med tre unge og i udslusningslejlighed
6. Dreng på 16 år, på institutionen i tre år i afdeling med 4 unge og i udslusnings lejlighed
7. Dreng på 18 år, på institutionen i tre år og to måneder i projektafdeling med anbringelse på kostskole og på erhvervsskole

De interviewede medarbejdere er på interviewtidspunktet:

- A. Mand med fem års ansættelse, ingen relevante uddannelser
- B. Mand med seks års ansættelse, ingen relevante uddannelser
- C. Kvinde med et års ansættelse, relevant uddannelse

- D. Mand med trekvart års ansættelse, ingen relevant uddannelse
- E. Kvinde med halvandet års ansættelse, dele af relevante uddannelser
- F. Mand med et års ansættelse, relevant uddannelse
- G. Mand med 11 års ansættelse, dele af relevant uddannelse

Interviewene med de unge er foregået uden tilstedeværelse af medarbejdere i de unges hjem i en afslappet og åben stemning, hvor de unge har været meddelsomme og samarbejdsvillige.

Interviewene med medarbejderne er foregået i deres respektive afdelinger, og også medarbejderne har været imødekommende og samarbejdsvillige.

1.5 Bearbejdelse af data

Det har været en lang proces fra de udskrevne interviews til en mere samlet analyse og tolkning af dem, og her viste der sig vanskeligheder ved på samme tid at være forsker og ansat i den samme institution.

Umiddelbart efter transskription af interviewene lavede jeg en tolkning og analyse af interviewene, og denne første analyse mandede ud i, at alle 14 informanter stort set havde samme opfattelser, der nærmest ordret svarede til institutionens egne opfattelser af kvaliteten i arbejdet med de unge, som de er formuleret i institutionens værdigrundlag.

Jeg geninterviewede derpå 12 af informanterne, hvor de skulle tage stilling til min udlægning af interviewene, og alle 12 var helt enige i min udlægning.

Mine vejledere syntes derimod, at analysen lød for god til at være sand, de mente ikke, det kunne passe, at samtlige informanter havde sagt det samme, og da jeg blev gået på klingen, opdagede jeg, at jeg, uden at være bevidst om det, automatisk havde udeladt en mængde data fra analysen for at få den til at ”gå op”, dvs. for at få resultater, der passede med institutionens værdigrundlag, og som var umiddelbart anvendelige i kvalitetsudvikling. Jeg havde - uden at være bevidst om det - været styret af mine forforståelser af, hvilke resultater caseinstitutionen ønskede at få ud af interviewene.

Min rolle som medlem af caseinstitutionens ledergruppe og ikke min rolle som forsker havde således i første omgang styret min tolkning af interviewene, og tolkningerne var derfor påvirkede af ledergruppens behov i stedet for at være forskningsmæssigt funderede.

Det var en stor overraskelse for mig selv at opdage, i hvor høj grad mine forforståelser havde begrænset mit blik på interviewene. Jeg var på det tidspunkt i høj grad præget af to forhold: mit

positive indtryk af institutionens ledelses præsentation af institutionens arbejde og mit eget behov for hurtigt og effektivt at kunne levere et kvalitetssikringssystem til institutionen.

Udover at illustrere mine tidligere omtalte rolleproblemer, viser denne proces også en mekanisme i intern udførelse af kvalitetssikring, hvor præstationspres og behovet for operationelle størrelser kan føre til en alt for forenklet repræsentation af virkeligheden, hvorved kvalitetssikringen ikke rammer væsentlige kvalitetsaspekter. Denne mekanisme er beskrevet i kritiske vurderinger af kvalitetssikring som f.eks. Kroghstrup (2011 og 2002), Clarke (2003) og Dahler-Larsen (2008).

Forløbet giver således også anledning til, at det måske kan være på sin plads at være kritisk overfor kvalitetssikring, som udføres af ansatte i deres egne organisationer uden kvalificeret validering udenfor organisationen.

Misere kom for dagens lys i Ph.d. projektets vejledning, og jeg blev sendt hjem med besked om at foretage en ny analyse - inklusive alle fraklippene, hvilket viser betydningen af at validere sit arbejde i videnskabelige sammenhænge.

En anden interessant erfaring i dette forløb er, at jeg som led i en kommunikativ validering af den første analyse nåede at præsentere såvel informanterne, institutionens ledelse som institutionens øvrige personale for resultaterne, og samtlige aktører fra praksis gav udtryk for stor anerkendelse af resultaterne, som de fandt i overensstemmelse med deres oplevelser af institutionens arbejde med de anbragte unge.

Jeg gennemførte således en kommunikativ validering (Dahler-Larsen, 2002, 77ff.) i form af geninterviews med samtlige informanter på medarbejderside og 5 af de anbragte unge, som alle 12 bekræftede samtlige mine tolkninger uden protester. Problemet med den validering var, at forskeren og aktørerne fra praksis havde de samme forforståelser, fordi vi på det tidspunkt alle var ansatte eller anbragte i institutionen og delte dens ideologi. Det giver anledning til at stille spørgsmålstejn ved værdien af kommunikativ validering med praksisfeltet, hvilket Dahler Larsen gør opmærksom på (ibid. s. 77). Denne kommunikative validering i form af geninterviews på grundlag af den første analyse af interviewene er derfor sorteret fra forskningsprojektets datamateriale.

Det var først i mødet med den videnskabelige verden i form af mine to vejledere af Ph.d. projektet, at der blev stillet spørgsmålstejn ved analyseresultaterne.

Fortolkning af interviews kan ifølge Kvale og Brinkmann (2009 s. 238) foregå i tre forskellige fortolkningskontekster, der giver forskellige muligheder for forståelse af interviewene:

1. Interviewedes selvforståelse - er her foregået sammen med de interviewede

2. Forskerens kritiske commonsense fortolkning – er her foregået i min formulering af temaer sammen med den almindelige offentlighed, primært i institutionen
3. Forskerens teoretiske fortolkning – er her foregået alene og sammen med forskersamfundet

Det var diskussionen i fortolkningskontekst 3 i forskersamfundet af tolkningen fra fortolkningskonteksterne 1 og 2, der gav et mere åbent blik på rådata, og herefter gik processen tilbage til fortolkningskontekst 2 igen.

Jeg gennemlæste alle interviewene igen og valgte denne gang at fremstille samtlige fundne temaer fra interviewene ud fra principperne i Grounded Theory i displays efter Dahler Larsens anvisninger (Dahler Larsen 2002).

Jeg valgte Grounded Theory med brug af display metoden efter Dahler Larsens anvisninger for at modvirke, at jeg igen frasorterede data ud fra mine forforståelser, og denne tilgang til data åbnede for helt nye forståelser af informanternes opfattelser af kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge.

1.6 Tematisering af interviewene

I udarbejdelsen af displayene med de anbragte unge og medarbejderne er alle interviewene først gennemgået for temaer. Temaerne er ikke valgt på forhånd ud fra en deduktiv tilgang, men er efter principperne i Grounded Theory genererede ud fra en induktiv tilgang, hvor temaer er formulerede ud fra de interviewedes udsagn.

For at bevare validitet i dette spring i abstraktionsniveau fra interviews til temaer, skal temaerne være dækkende for de udsagn, de rummer. En vanskelighed er her, at interviewudsagn ofte er flerdimensionelle og kan indeholde data om flere temaer; f.eks. siger udsagnet: ”hvis man stikker af herfra, så ryger man til Sverige” både noget om temaet ”stikke af”, temaet ”straf” og temaet ”Sverigetur”. Derfor kan det samme udsagn i nogle tilfælde genfindes under flere temaer.

Ligeledes overlapper flere af temaerne hinanden, f.eks. temaerne ”handleplan”, ”samarbejde med sagsbehandler”, ”organisation og ledelse” og ”inddragelse af den unge”, der på forskellige måder rummer væsentlige aspekter af de interviewedes oplevelser af, hvordan institutionen arbejder med handleplaner for de anbragte unge, og de er derfor alle medtaget i displayene.

Temaerne fra de syv interviews med de unge er efter flere bearbejdnings samlet i et display på 76 sider med 59 temaer for de 7 unge, hvilket giver i alt 413 celler i displayet. Interviewene med de syv medarbejdere resulterede i et display med 128 temaer, hvilket giver i alt 896 celler i et display

på 191 sider. For at sikre validitet i abstraktionsspringet mellem interviewudsagn og temaer i displayet har jeg gennemgået alle udsagn under hvert tema og undersøgt, om udsagnene faktisk siger noget om temaet, eller om udsagnet rettere lægger op til et nyt tema ved nærmere eftersyn.

Når et nyt tema ved denne induktive fremgangsmåde er blevet til, har jeg gennemgået alle de øvrige interviews og deduktivt undersøgt de øvrige interviews for udsagn til dette tema. I denne del af analysen kommer deduktion således ind.

Undervejs i denne proces har læsning og tematisering af ét interview ført til nye gennemlæsninger af de andre interviews, nye temaer er dukket op, og temaer har bredt sig fra et interview til andre. Flere læsninger har ført til dybere og mere nuancerede forståelser, interviewene har foldet sig stadig mere ud, og passager, som jeg i de første læsninger ikke tillagde betydning, viste sig at være meningsfulde udsagn om senere formulerede temaer. Dette forløb kunne formodentlig være fortsat endnu længere, men på et tidspunkt virkede temaerne mættede, og nye indsigter blev sjældnere, hvorfor jeg valgte at gå videre til næste trin i processen.

For at operationalisere alle disse nuancerede udsagn til analysen, der kan føre til konklusioner om institutionens socialpædagogiske arbejde, var næste trin at foretage næste abstraktionsspring fra de henholdsvis 59 og 128 temaer til langt færre 3. niveau kategorier, også i dette spring er autencitetsreglen, inklusionsreglen og transparensreglen blevet overholdt.

Jeg har valgt Glaser og Strauss (1967) oprindelige betegnelse kategori til temaernes samordning, fordi en kategori er en rubricering af fænomener med fælles egenskaber. En valid kategorisering af temaerne kræver, at temaerne i hver kategori passer til kategorien, ligesom der ikke må udelukkes temaer, der har fælles egenskaber med kategoriens øvrige temaer.

Undervejs i udarbejdelsen af de to displays kunne det undertiden være svært at se, om det gav mening at sammenfatte interviewenes mange, forskellige udsagn i displays, for selv om interviewene i et vist omfang har de samme temaer, er der også store individuelle variationer, og de mange sider displays virkede umiddelbart ret kaotiske og uoverskuelige. Senere i processen viste det sig, at displayene gav et godt overblik med stor variation i temaerne, samtidig med at de har sørget for, at tolkningen har bevaret kontakten med interviewenes autentiske udsagn.

1.6.1 Autenticitet og inklusion fører til mange nuancer

De store individuelle forskelle i de interviewedes kvalitetsopfattelser er i sig selv en væsentlig pointe i forhold til kvalitetsudvikling, fordi det taler for, at traditionel kvalitetssikring baseret på

standardiserede indikatorer og kvantitative metoder har svært ved at indfange væsentlige nuancer i kvalitetsopfattelser.

Det har været en overvejelse, om temaerne først og fremmest skulle sige noget vigtigt på indholdsside, og ikke bare se ens ud på overfladen. F.eks. kan man finde udsagn om begrebet magt, som er et gennemgående tema i alle interviewene, idet anbringelsesstedet på forskellige måder med magt tvinger de unge til at opgive deres tidligere ”uhensigtsmæssige” adfærd, men de unge og medarbejderne bruger ikke selv direkte ordet ”magt”. Tilsvarende vidner flere udsagn om tilstedeværelsen af omsorg, men uden at informanterne selv bruger udtrykket omsorg.

I overensstemmelse med de induktive principper i Grounded Theory blev konklusionen på disse overvejelser at formulere temaer, der ikke var baserede på abstrakte begreber som magt eller omsorg, men på de konkrete udsagn i interviewene. I næste abstraktionsniveau, hvor temaer blev samlet i kategorier, har kategoriernes titler flere abstrakte begreber.

I den efterfølgende analyse er kategorier og temaer prioriteret efter deres relevans for forskningsspørgsmålet.

1.6.2 Temaer og kategorier som er egnede til analysen

Det har været væsentligt, at opstillingen af de opstillede temaer i displays og efterfølgende i kategorier ikke var styrede af spørgsmålene i interviewene, men af tendenserne i datamaterialet. Ellers ville temaer og kategorier risikere ikke at give plads til de mange væsentlige data, der dukkede op i interviewenes svar udenom interviewspørgsmålene.

Det har også været en bestræbelse, at temaer og kategorier har tilpas fylde til at kunne håndteres i analysen, hverken for bredde eller smalle, og ud fra alle disse hensyn er der konstant foregået en vurdering og revidering af temaer og kategorier i analysens indledende faser.

1.6.3 Kategorisering af temaerne

Efter opstillingen af temaer i displays var opgaven at kategorisere temaerne fra hvert af de to displays, uden at autencitetsreglen og inklusionsreglen blev brudt. For at udføre en valid kategorisering af temaerne blev displayene analyseret og fortolket ud fra spørgsmålene om hvilke temaer, der kunne samles i samme kategori, og hvilke kategorier, der var væsentlige for besvarelsen af forskningsprojektets forskningsspørgsmål.

Med temaerne samlet i kategorier kunne analysen foretage næste abstraktionsspring og se på, hvilke markante tendenser materialet viser på kategoriplan. I denne proces bevægede analysen sig frem og tilbage mellem kategorier, temaer og interviewudsagn i displays.

For at forebygge at bevægelsen fra temaer til kategorier medførte meningsforskydninger væk fra de oprindelige udsagn i interviewene har jeg undervejs i kategoriseringen – ligesom det var tilfældet i formuleringen af temaer - tilbagevendende tjekket, om der var den nødvendige sammenhæng mellem interviewudsagn, temaer og kategorier, så kategorierne via temaerne kunne føres tilbage til de interviewudsagn, der var indeholdt i kategorierne.

Det har været en overvejelse i løbet af denne proces, om det ville være formålstjenligt at lave en kvantitativ kategorisering og graduering af temaerne efter forekomst/ ikke-forekomst og styrken af en opfattelse (Kvale og Brinkmann 2009, s. 225). Da udsagnene ikke behøver denne behandling for at give mening til analysens formål, som er at afdække opfattelser af institutionens socialpædagogiske arbejde, har jeg ikke fundet det formålstjenligt at kvantificere undersøgelsesresultaterne ved brug af denne metode. Jeg har dog i få tilfælde beskrevet forekomst og styrke af opfattelser, når der har været tendenser, som jeg har fundet det relevant at vurdere tyngden af i interviewmaterialet.

1.6.4. Den praktiske kategorisering af temaer fra interviews

Første skridt i kategoriseringen var for begge displays vedkommende at udskrive en liste over alle temaer i interviewene med medarbejderne, og herefter farvelægge temaer i samme kategori med samme farve. Igennem flere bearbejdningsprocesser opstod kategorier, nogle kategorier blev lagt sammen, nogle blev forkastede, og nye kategorier kom til.

Resultatet af kategoriseringen af temaerne fra medarbejderinterviewene blev 11 kategorier, og fra interviewene med de unge blev der 10 kategorier.

Undervejs i kategoriseringen af temaerne har jeg løbende tjekket tilbage til udsagnene bag temaerne for at sikre, at kategoriernes indhold passer til de oprindelige udsagn i interviewene, og justeret ved at flytte et tema, når det var bedre placeret i en anden kategori.

Ligesom ved tematiseringen af interviewene i displays, hvor det samme udsagn kan forekomme i flere temaer, kan et tema forekomme i mere end en kategori, når temaet har fælles egenskaber med temaer i flere kategorier. F.eks. er medarbejdertema nr. 124 ”Unge fra andre kulturer/skintilpasning” både med i kategorien ”Det daglige socialpædagogiske arbejde” og i kategorien ”Mødet med andre kulturer”.

Tilbageskuende har brugen af displays udfra principperne i Grounded Theory i analysen af interviewene fungeret godt, idet metoden har gjort det muligt at indfange interviewudsagnetes mange detaljer og nuancer i dybden, og samtidig har givet det overblik, der kunne samle det hele i overskuelige kategorier. Derved er det lykkedes at operationalisere interviewenes kvalitative mangfoldighed, så de kunne indgå som opfattelser af institutionens socialpædagogiske praksis i forskningsprojektets analyse til besvarelsen af forskningsspørgsmålet.

Udover brugen af Grounded Theory i analysen af forskningsprojektets interviews har forskningsprojektet anvendt dokumentanalyse i analysen af to dokumenter, som er caseinstitutionens værdigrundlag og institutionens program for intern undervisning.

1.7 Dokumentanalyse

Dokumentanalyse er ifølge Lynggaard (2010) nok den mest anvendte metode i samfundsvidenskaberne, Lynggaard mener, at den måske opfattes som triviel, og at det kan være derfor, at metodeovervejelser om brugen af dokumentanalyse ofte ikke bliver ekspliciteret i empiriske undersøgelser.

1.7.1 De udvalgte dokumenter

Formålet med dokumentanalysen er at afdække kvalitetsopfattelser i caseinstitutionens pædagogiske værdier og teorier for institutionens socialpædagogiske arbejde, som de fremstår i institutionens centrale dokumenter på området, der består af to dokumenter. Der har ikke været alternative dokumenter til de to udvalgte.

De to dokumenter, som bliver analyserede, er:

- Caseinstitutionens officielle værdigrundlag
- Caseinstitutionens program for institutionens interne undervisning

Dokumenterne er udvalgte udfra de kriterier for vurdering af dokumentindsamling, som Lynggaard (Ibid., s. 137 ff.) og Duedahl og Hviid Jacobsen (2010) opstiller med reference til Scott (1990): Autenticitet, troværdighed, repræsentativitet og mening:

- Autenticitet: Dokumenternes oprindelse og afsender kan i begge tilfælde identificeres entydigt, og de er dermed autentiske.
- Troværdighed og repræsentativitet: Begge dokumenter er det eneste dokument om deres emner, de er ikke ændrede i forhold til den oprindelige udgave, de udgør således ikke et skævt udvalg af foreliggende dokumenter, og de er derfor troværdige og repræsentative.
- Mening: Dokumenternes mening fremstår stort set klart, og af analysen vil det fremgå, når der er uklarheder i dokumenternes mening.

1.7.2 Analysemetode i analysen af dokumenterne

Dokumenterne repræsenterer caseinstitutionens officielle billede af institutionens værdier og pædagogiske teorigrundlag, og det vil være nærliggende at inddrage begrebet skueværdier i analysen (Argyris og Schön 1974), men dokumentanalysen skal ikke føre til en sammenlignende undersøgelse mellem, hvad institutionen via de to dokumenter siger, den vil gøre, og hvad der foregår i praksis i institutionens socialpædagogiske arbejde ifølge opfattelserne i interviewene.

Formålet med at analysere de to dokumenter er at belyse opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde fra en anden vinkel end fra interviewenes opfattelser af det. De to dokumenter komplementerer interviewenes fænomenologiske tilgang med dokumenternes officielle version af institutionens socialpædagogik.

Analysen af dokumenterne bygger på principperne i dokumentanalyse og inddrager Dürkheims (1975/1911) tredelte pædagogikbegreb til kategorisering af kvalitetsopfattelserne i dokumenterne. Dürkheims pædagogikbegreb opdeler begrebet pædagogik som betegnelse for tre forskellige typer aktiviteter: I Selve den praktiske udførelse af pædagogik. II Praktiske handleanvisende teorier for udførelsen af pædagogik og III Videnskabelig teori, som undersøger og analyserer I og II og deres indbyrdes forhold.

Principperne for analyseprocessen er derfor med udgangspunkt i Dürkheims pædagogikbegreb at se dokumenterne som udtryk for Dürkheims kategori II, praktisk teori, og denne kategoris bestanddele er normative, ideelle forestillinger om pædagogik - og opskrifter på, hvordan praksis skal udøves.

Derfor vil dokumentanalysen først analysere dokumenterne for praktisk teori og vurdere, hvilke normer for institutionens socialpædagogiske arbejde med de unge dokumenterne udtrykker, samt hvilke anvisninger dokumenterne giver til opfyldelse af normerne.

Efterfølgende vil den anden del, institutionens praksis, blive udledt udfra opfattelserne af den i interviewene med de unge og medarbejderne, og tilsammen udgør analyseresultaterne af dokumenter og interviews produktets sæt af karakteristika, jævnfør ISO's kvalitetsbegreb fra afhandlingens indlednings afklaring af kvalitetsbegrebet..

Ifølge Lynggaard (2010) vil dokumentanalysemetoden befinde sig i et kontinuum mellem den hypotetisk-deduktive metode og den analytisk-induktive metode, og i løbet af analysen kan forskeren bevæge sig mellem forskellige positioner på forskellige tidspunkter i analysen, hvor den analytisk-induktive tilgang kan føre til generering af nye variable.

I dette forskningsprojekt er udgangspunktet for dokumentanalysen som tidligere nævnt at finde udtryk for caseinstitutionens praktiske pædagogiske teorier efter Dürkheims kategorier for begrebet pædagogik samt udtryk for produktets (institutionens socialpædagogiske arbejde) karakteristika, og det anslår tilsyneladende en deduktiv tilgang med et på forhånd tilrettelagt begrebsapparat.

Lynggaard (Ibid.) beskriver den hypotetisk – deduktive analysemetode som en operationalisering af et antal på forhånd klart definerede variable, hvor der er fastlagt en eller flere indikatorer for hver variabel, som ”et klart defineret og afgrænset dokumentmateriale kan belyse gennem en klar og veltilrettelagt analysemetode” (Ibid. s. 144). I dette forskningsprojekt er det igen vigtigt – ligesom det var tilfældet med interviewanalysen – at fastholde, at Dürkheims pædagogikbegreb og ISO's kvalitetsbegreb i denne sammenhæng er ”rene” analytiske begreber, som ikke indeholder andre variable end institutionens socialpædagogiske arbejde og derfor først og fremmest fungerer som en analytisk ramme for analysen af dokumenterne.

Hvis det kan accepteres, så er metoden i dokumentanalysen altså overvejende analytisk-induktiv, idet dokumenterne vil blive afsøgt bredt for deres indhold af praktiske pædagogiske teorier og karakteristika for institutionens socialpædagogiske arbejde, som herefter vil blive tolket udfra en åben, induktiv tilgang.

Dokumentanalyse kan foregå på flere måder, og Lynggaard (2010) og Duedahl og Hviid Jacobsen (2010) foreslår flere analysestrategier:

- Tekst- og indholdsanalyse
- Diskursanalyse
- Begrebshistorie
- Mikrohistorie

De to sidstnævnte metoder hører hjemme i historiske undersøgelser og er derfor ikke relevante i denne sammenhæng. Diskursanalyse (Philips og Winther Jørgensen 1999 og Duedahl og Hviid

Jacobsen 2010) kunne have været anvendt, men er fravalgt, da dette forskningsprojekts ærinde ikke er udfra en socialkonstruktivistisk tilgang at afdække underliggende ideologier, positioner og magtstrukturer i dokumenterne, men at undersøge forskellige opfattelser af kvalitet i institutionens socialpædagogiske arbejde, som de for dokumenternes vedkommende kommer til udtryk i caseinstitutionens værdigrundlag og programmet for institutionens interne undervisning, der ses som de mest centrale eksempler på institutionens praktiske teorier ifølge Dürkheims pædagogikbegrebs kategori II.

Tekst- og indholdsanalyse kan være elementær eller mere avanceret (Duedahl og Hviid Jacobsen 2010 s. 53 ff.), og i denne undersøgelse er valgt elementær indholdsanalyse med en overvejende kvalitativ og analytisk-induktiv tilgang, hvor jeg tolker meningsindholdet i dokumenterne udfra forskningsspørgsmålet og efterfølgende rubricerer tolkningerne efter forskningsprojektets analytiske begreber. I denne proces kan analysen – ligesom i Grounded Theory - føre til udvikling af variable og indikatorer på variable og afdækning af relationer som årsagssammenhænge mellem variable (Lynggaard 2010).

Næste kapitel præsenterer først caseinstitutionen og analyserer herefter dokumenterne fra caseinstitutionen.

Del 2.

Undersøgelse af caseinstitutionen

Kapitel 2

2.0 Kvalitetsopfattelser i caseinstitutionens værdi- og vidensgrundlag

Dette kapitel præsenterer forskningsprojektets caseinstitution og undersøger kvalitetsopfattelserne af det socialpædagogiske arbejde i caseinstitutionens værdi- og vidensgrundlag.

Først beskrives caseinstitutionen og dens historie, herefter bliver institutionens værdigrundlag og program for intern undervisning analyseret for kvalitetsopfattelser. Analysen foregår som elementær dokumentanalyse, som beskrevet i kapitel 1.

2.1 Beskrivelse af caseinstitutionen

Caseinstitutionen er en døgninstitution, der arbejder med anbringelser og støtte i egen bolig til svært anbringelige unge, hvoraf flere er idømt en ungdomssanktion. Institutionen har (internt arbejdsrapport, august 2009) ansvaret for 40 - 50 unge, der er omkring 100 ansatte og en årlig omsætning på ca. 50 millioner kr.

Institutionens unge er for de flestes vedkommende karakteriserede ved at have flere tidligere anbringelser bag sig, der ofte er afbrudte på grund af de unges misbrug og voldelige og kriminelle adfærd, de fleste har misbrugsproblemer og flere har psykiatriske diagnoser som personlighedsforstyrrelser og ADHD. De unge, der er anbragt i caseinstitutionen, kan ifølge institutionens ledelse som regel ikke rummes af andre typer anbringelsessteder.

2.2 Institutionens historie

Caseinstitutionen blev oprettet i 1993 (Oplæg om institutionens historie, Bonde, august 2009) af den nuværende forstander, der dengang var forstander for et børnehjem, men som fratrådte sin stilling og opfordrede det daværende amt til nedlæggelse af børnehjemmet, fordi det fungerede for dårligt. Socialudvalget i amtet bad ham derefter om at udvikle ideer til nye anbringelsesformer.

Et af principperne bag institutionen var, at de unge ikke skulle anbringes på og tilpasses til en på forhånd eksisterende institution i en bygning som det gamle børnehjem. I stedet skulle anbringelserne designes ud fra hver enkelt af de unges individuelle behov, og det blev et afgørende

princip, at medarbejdernes arbejdstider skulle gøres mere fleksible og tilpasses de unges behov, og det førte til følgende principper for institutionens arbejde:

1. Man arbejder, når der er brug for det
2. Åben telefon døgnet rundt
3. Slogan: ”Masseproduktion af individuelle foranstaltninger”
4. Lokalaftaler skal sikre fleksibel arbejdskraft
5. Til udvikling af en arbejdsplads styret af brugernes behov, arbejde der virker og arbejdsglæde
6. Man kan ikke slå sig ud af institutionen – Svingdøren sættes i stå
7. Personkontinuitet
8. Handlekraft – Handletvang – Hurtige beslutninger

Hovedhensigten med institutionens idegrundlag og principper var at skabe nye betingelser for relationer mellem de unge og de medarbejdere, der skulle tage sig af dem, da de unges relationer til medarbejderne blev set som de unges vigtigste behov.

Principperne 1, 4, 5 og 7 førte til, at de traditionelle vagtplaner blev afløst af et nyt princip for vagtplaner: ”Sømandsmodellen”, hvor medarbejderne var på arbejde flere døgn i træk og derefter havde fri flere døgn i træk, hvilket skulle give bedre muligheder for at danne relationer mellem de unge og medarbejderne.

Ifølge princip 3 var den unge med til at udarbejde en individuel plan for anbringelsen gennem en ”introtur”, hvor den unges ønsker for anbringelsen blev udgangspunktet for planlægningen af anbringelsen, og anbringelsen kunne f.eks. være familiepleje, kostskole, eget værelse med støtte, eller placering i et sommerhus i en længere periode.

Et afgørende træk i institutionens personalepolitik blev ifølge princip 6 at ansætte medarbejdere, som ikke var bange for de unge, så de unge ikke skulle smides ud af institutionen i tilfælde af voldelig adfærd, og de unge måtte i det hele taget ikke kunne smides ud pga. af deres henvisningsårsag. Fysisk robusthed blev derfor en vigtigere medarbejderkvalifikation end en

relevant uddannelse, og størstedelen af medarbejderne havde således en baggrund som håndværkere eller lignende og ingen relevant uddannelse² som pædagog eller lignende.

Ifølge princip 8 fik medarbejderne vide rammer for selv at træffe beslutninger i forhold til de unge, så de fleste daglige beslutninger kunne træffes hurtigt og ikke skulle afvente ledelsens accept eller accept på møder i institutionen.

Fra 2004 udviklede institutionen sig kraftigt og fik efterhånden flere afdelinger, der så vidt muligt fortsat blev drevet efter de oprindelige principper. De faste huse med flere unge i samme hus gav dog ikke samme muligheder for at skræddersy rammerne omkring anbringelsen til den enkelte unges behov og ønsker som det oprindelige koncept.

I august 2009 bestod caseinstitutionen af et hovedkvarter med ledelse og stabsfunktioner samt af omkring 100 medarbejdere og 50 anbragte unge, fordelt i fem specialiserede afdelinger.

I august 2010 forlod jeg institutionen, hvorfor institutionens udvikling fra dette tidspunkt ikke indgår i forskningsprojektet.

Sammenfattende er der tale om en døgninstitution for svært anbringelige unge, der drives efter de principper, som institutionens grundlægger og leder siden starten i 1993 til i dag udviklede. Principperne stiller store krav til medarbejdernes fleksibilitet og engagement, og set ud fra en organisationspsykologisk synsvinkel er der tale om en karismatisk ledelse (Schein 1990 s. 32 ff.), hvor institutionens grundlægger fortsat er dens leder og sætter et levende eksempel for medarbejderne, der får dem til at følge ham på grund af en følelse af identifikation, hvilket flere af medarbejdernes interviewudsagn viser.

Efter præsentationen af caseinstitutionen sætter næste afsnit fokus på to nøgledokumenter i institutionen: institutionens værdigrundlag og programmet for institutionens interne undervisning, som analyseres med henblik på at belyse kvalitetsopfattelser i institutionens værdier og vidensgrundlag.

2.3 Caseinstitutionens værdi- og vidensgrundlag

Belysningen af caseinstitutionens værdi- og vidensgrundlag sker på grundlag af analyse af to dokumenter: institutionens reviderede værdigrundlag fra 2008 (bilag 4), som er det gældende dokument for institutionens værdigrundlag, og det trykte program for caseinstitutionens interne medarbejderundervisning med temaer og litteraturliste fra sæsonen 2007-2008 (bilag 3).

² Relevante uddannelser defineres i denne sammenhæng som pædagog, lærer, socialrådgiver, social- og sundhedsassistent og pædagogisk assistent.

Kapitel 1 gjorde rede for elementær dokumentanalyse i analysen af dokumenterne, og i dette kapitel introduceres først Dürkheims tredelte pædagogikbegreb som analysekategorier, så bliver institutionens værdigrundlag fra 2008 beskrevet og analyseret for kvalitetsopfattelser af institutionens socialpædagogiske arbejde, herefter institutionens program for intern undervisning, og sidst i kapitlet sammenfattes resultater af undersøgelse og analyse.

2.3.1 Dürkheims pædagogikbegreb

Dürkheim (1975/1911) gjorde i begyndelsen af 1900-tallet opmærksom på, at pædagogik er en fælles betegnelse for tre vidt forskellige aktiviteter. Han lancerede sin forståelse af pædagogikbegrebet, der deler begrebet pædagogik op i tre betydninger:

- I. Kunsten at opdrage, undervise m.m. – selve den praktiske udøvelse af den pædagogiske gerning, som i lighed med andre kunstarter i et vist omfang unddrager sig beskrivelse og teori. Er situationsadækvat kundskab, som er til stede i praktisk tilstand, som opfindes eller improviseres synkront.
- II. Praktisk teori - Ideer om hvordan praksis er, eller hvordan praksis bør være. ”Kogebogs”-viden, eksplicitte metoder til/ normer for, hvordan noget bør gøres (bedre)fremover, beskrivelser som tager udgangspunkt i forestillinger om, hvordan verden bør være. Praktisk teori handler om fremtiden, er normativ og eksplicit.
- III. Videnskab eller videnskabelig teori - Hvorfor-viden, systematisk, analytisk, reflekterende, retrospektiv, forklarende, forstående, forudsigende. (Re-)konstruktioner af det som allerede er kommet i stand, hvorfor og hvordan det fremtræder og virker, er deskriptiv og eksplicit.

Ifølge Dürkheim dækker begrebet pædagogik altså over tre væsensforskellige aktiviteter med hver sin fremtrædelsesform, funktion og vidensform. Dürkheims opdeling af pædagogik i tre betydninger skal ses som en karakteristik af tre forskellige typer aktiviteter, der alle kan betegnes med ordet pædagogik og ikke som en vurdering eller rangordning af dem. Dürkheims karakteristik gør det muligt at skabe større klarhed i analysen af de undersøgte kvalitetsopfattelser ved at skelne mellem forskellige betydninger af begrebet pædagogik og af forholdet mellem dem.

Rasmussen, Kruse og Holm (2008) deler Dürkheims opfattelse af, at det er uhensigtsmæssigt at bruge samme betegnelse for så vidt forskellige aktiviteter som pædagogisk praksis - refleksioner over og vurderinger af pædagogisk praksis udfra ideelle forestillinger om praksis - og endelig forskning i pædagogisk praksis og i forestillinger om pædagogisk praksis.

Brinkkjær og Nørholm (2000) sammenligner forholdet mellem pædagogisk praksis (Dürkheims kategori I) og pædagogisk teori (Dürkheims kategori II) som forholdet mellem en rejse i virkeligheden og et kort.

Set gennem Dürkheims optik ser dette forskningsprojekts elementer i store træk således ud:

- I. Kunsten at opdrage, selve udøvelsen af pædagogik - Medarbejdernes og de unges opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge
- II. Praktisk teori – Institutionens værdi- og vidensgrundlag, lovgivningens krav og intentioner, praktiske pædagogiske teorier i litteraturen
- III. Videnskab - Videnskabeligt baseret teori og forskning i socialpædagogisk arbejde med anbragte børn og unge, herunder forskningsprojektets arbejde med at udvikle viden om kvalitet i arbejdet med de anbragte unge

Dürkheims pædagogikbegreb bliver brugt i analysen af de to dokumenter fra caseinstitutionen, som først bliver beskrevet og undersøgt for opfattelser af kvalitet i institutionens socialpædagogiske arbejde.

Kapitel 1 fastslog, at begge dokumenter er autentiske, troværdige, repræsentative, og at deres mening fremstår klart. Caseinstitutionens værdigrundlag bliver først analyseret for sine udtryk for opfattelser af kvalitet.

2.3.2 Caseinstitutionens værdigrundlag

I vurderingen af institutionens værdigrundlags status som dokumenter indgår, at det er trykt i foldere, som er uddelt til medarbejdere og samarbejdspartnere, på plakater, der hænger i alle institutionens afdelinger, institutionens forstander indleder hvert personalemøde med at gennemgå en del af værdigrundlaget, værdigrundlaget præsenteres på institutionens hjemmeside som

institutionens vision og værdier. Det er dermed et officielt, sekundært dokument (Lynggaard 2010 s. 139), dvs. et dokument, der er offentligt tilgængeligt for alle og ikke har karakter af hverken et fortroligt mødenotat eller en bagudskuende analytisk tekst.

Værdigrundlaget er opdelt i tre kategorier, som kaldes for vision, sjæl og værdier.

Institutionen definerer visionen som de idealer, institutionen arbejder hen imod, sjælen som institutionens kollektive og personlige engagement i arbejdet, og værdierne som den adfærd hos medarbejderne, der understøtter arbejdet for at nå idealerne.

Institutionen definerer hermed begrebet værdier forskelligt fra Hatch (2001), der skelner mellem normer og værdier og definerer begreberne således: ”Mens verdier specificerer, hvad som er vigtig for medlemmerne i en kultur, fastslår normerne hva slags atferd de kan forvente av hverandre. Verdier definerer altså, hva som er verdifullt, mens normer gjør det klart hva som regnes som normalt eller unormalt.” (Ibid. s. 240) Caseinstitutionens begreb værdier svarer altså nærmere til Hatch´s definition på begrebet normer, altså beskrivelser af normal adfærd.

2.3.3 Værdigrundlagets indhold

Visionen udtrykker først en bred og overordnet målformulering om, at anbringelserne i institutionen fører til ”en god og værdig tilværelse” (Bilag 4) for de unge. Mens ”god” er et ubestemt normativt udtryk, der ikke refererer til noget bestemt, kan ”værdig” fx. forstås i sammenhæng med FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder, som i indledningen bekræfter medlemslandenes tro på den menneskelige værdighed. Caseinstitutionens værdigrundlag refererer dog hverken til FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder eller til FN's Konvention om Barnets Rettigheder.

I næste punkt udtrykkes en ambitiøs vision for institutionens faglige udvikling, som skal ”sætte og øge de professionelle standarder i Danmark” (Bilag 4). Denne vision retter sig primært mod institutionens medarbejdere og ledelse og udtrykker ikke en decideret kvalitetsopfattelse af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, men søger at tegne et billede af en fagligt førende socialpædagogisk institution.

I visionens sidste linje anslår formuleringen igen en sammenlignende tankegang med en ambition om at involvere sig, når ”andre tøver” (Ibid.), selvom det ikke nærmere defineres hvem ”andre” er. Sætningen bruger således normerne involvering og handlekraft som vision for institutionens socialpædagogiske arbejde.

Det næste afsnit i værdigrundlaget er institutionens ”sjæl”.

Her beskrives først institutionens målgruppe i tråd med institutionens oprindelige idegrundlag, og kvalitetsopfattelsen er at tage ”De exceptionelle, de skæve, ”de håbløse”, også dem der truer og slår” (Ibid.).

Disse forventninger til medarbejdernes håndtering af de unge i målgruppen ligger i forlængelse af det oprindelige idegrundlags princip om, at man ikke kan slå sig ud af institutionen.

I næste afsnit af institutionens sjæl benævner institutionen en række ønskværdige handlinger og egenskaber, der må forstås som idealer, som institutionen gerne vil leve op til. Heraf kan udledes flere elementer, som kan udfra Dürkheims pædagogikbegreb kan henregnes til institutionens praktiske teori: nærvær, ligeværdighed, kreativitet, omsorg, tillid, respekt og individuelle løsninger. Disse elementer kan ikke alle betegnes som værdier, da de nærmere kan placeres i forskellige kategorier som normer (tillid, respekt, ligeværdighed), pædagogiske strategier (omsorg, individuelle løsninger, nærvær) og evner (kreativitet).

Endelig formulerer institutionens værdigrundlag, hvad institutionen selv betegner som ”værdier”, som bortset fra omsorg imidlertid snarere må betegnes som normer for adfærd i institutionens socialpædagogiske arbejde.

De fire værdier er omsorg, udvikling, individuelle løsninger og professionel og kontinuerlig medarbejderkontakt bliver forsøgt ekspliciteret med de handlinger, der skal realisere værdierne. Det betyder, at det bliver lettere at se, hvad institutionen mener med værdierne, og at værdigrundlaget i dette afsnit kommer tættere på det socialpædagogiske arbejde.

Værdigrundlaget udlægger omsorg som ansvarlighed, respekt og empati, og den mest konkrete anvisning på, hvordan omsorg kan være tilstede i det socialpædagogiske arbejde er, at teamwork skal benyttes, ”når opgaven kalder på det”, men det er ikke klart, hvilken sammenhæng institutionen ser mellem omsorg og teamwork, og her er således tale om en meget overordnet intention.

I interviewene nævner ingen af caseinstitutionens medarbejdere omsorg, og det tyder på, at denne værdi ikke er særligt præsent i medarbejdernes opfattelser af kvalitet. Den overordnede omtale af omsorg i caseinstitutionens værdigrundlag kan perspektiveres af Egelund og Jacobsens (2009) undersøgelse af omsorgsbegrebet på seks døgninstitutioner for anbragte børn og unge, hvor de finder, at selvom de seks institutioner har temmelig enslydende overordnede formuleringer om intentioner om omsorg overfor de anbragte børn og unge, er institutionernes praktiske udmøntning af omsorgsbegrebet meget forskellige og præget af lokale faktorer som personer og

institutionskultur. Egelund og Jacobsen konkluderer derfor bl.a., at institutionerne ser ud til at have behov for en større grad af faglig viden om omsorgsbegrebet.

Værdien udvikling retter sig mod personalets udvikling og er således ikke direkte en værdi eller norm i institutionens socialpædagogiske arbejde. Kappel (1996) og Hestbæk og Nygaard Christoffersen (2002, s. 14) gør opmærksom på, at udviklingsbegrebet ikke er et objektive begreb men udtryk for en social konstruktion af, hvordan man vil forstå udvikling i en given kontekst. Begrebet udvikling er derfor i sig selv intetsigende, hvis det ikke kobles sammen med normativiteten i en bestemt kontekst.

Individuelle løsninger er et pædagogisk princip for institutionens socialpædagogiske arbejde, der går igen fra institutionens oprindelige idegrundlag. Herfra genkendes også "handlekraft", men institutionen kæder nu handlekraft sammen med "gennemtænkte beslutninger".

Den sidste værdi er professionel og kontinuerlig medarbejderkontakt, som nærmere må betegnes som en pædagogisk strategi, og i ekspliciteringen genfindes den robuste medarbejder fra det oprindelige idegrundlag, som nu kobles med "professionel", der kan ses som institutionens erkendelse af behovet for, at medarbejderne har andre kvalifikationer end robusthed.

2.3.4 Kvalitetsopfattelser i institutionens værdigrundlag

Dürkheims kategori II, praktisk teori er normative forestillinger om, hvordan verden og pædagogikken bør se ud samt opskrifter på, hvordan man realiserer forestillingerne eller med andre ord: hvad er det gode, og hvordan kan man opnå det?

Set gennem denne optik passer værdigrundlagets mange normative forestillinger ind i kategorien praktisk teori, hvilket er forventeligt af et værdigrundlag. Som nævnt er der i organisationsteori andre opfattelser af begrebet værdier (Hatch 2001 s. 240), og ifølge Hatch's definition er der her overvejende tale om normer og enkelte pædagogiske strategier. Værdigrundlaget har stor overvægt af normative forestillinger om, hvordan medarbejderne og institutionen bør se ud, mens der er få konkrete anvisninger på, hvordan de skal opnås, nemlig kontinuerlig medarbejderkontakt og individuelle løsninger, hvilket svarer til institutionens oprindelige idegrundlag.

Værdigrundlagets forestillinger om det gode og anvisninger på at opnå det gode kan deles op efter, om det retter sig mod de unge, medarbejderne eller institutionen. Flere af normerne går igen og overlapper hinanden, f.eks. er flere af forestillingerne om det gode for medarbejderne og institutionen og anvisningerne på at opnå det samtidig anvisninger til at opnå det gode for de unge.

Her er valgt så vidt muligt at placere normerne efter, hvem de er rettet mod, når det fremgår i værdigrundlaget og lade dem gå igen flere steder, hvor det er berettiget:

1. De unge

- a. Forestillinger om det gode for de unge: varig udvikling og god og værdig tilværelse
- b. Anvisninger på at nå det: individuelle løsninger, kontinuerlig medarbejderkontakt, medarbejdernes respekt, handlekraft, gennemtænkte beslutninger, omsorg, empati, hjerte, ildsjæl, tillid, troværdighed, professionalisme, robusthed og involvering

2. Medarbejderne

- a. Forestillinger om den gode medarbejder: rummelighed, respekt og professionalisme, handlekraft, udholdenhed, robusthed, kreativitet, hjerte, tillid, ildsjæl, ansvarlighed, empati, troværdighed, og kontinuerlig medarbejderkontakt
- b. Anvisninger på at nå det: læring, dokumentation, gennemtænkte beslutninger og teamwork

3. Institutionen

- a. Forestillinger om den gode institution: førende og standardsættende, troværdig, handlekraftig, udholdende, rummelig, kreativ, hjerte, ildsjæl, tillid, respekt, ansvarlig, struktur, teamwork og individuelle løsninger
- b. Anvisninger på at nå det: læring, dokumentation, struktur, gennemtænkte beslutninger, teamwork, udvikling og forskning

I denne opstilling bliver det tydeligt, at forestillingerne om det gode og anvisningerne på at nå det er ulige fordelt mellem de unge, medarbejderne og institutionen, idet værdigrundlaget overvejende fokuserer på de to sidste, mens de unge ikke får meget omtale. Det virker ikke, som om institutionen ser de unge, deres ressourcer, familier og netværk som centrale for institutionens socialpædagogiske arbejde, men nærmere har et medarbejder- og institutionscentreret syn på det socialpædagogiske arbejde med de unge.

Da denne analyse skal afdække kvalitetsopfattelser af det socialpædagogiske arbejde i caseinstitutionens værdi- og vidensgrundlag er det især forestillingerne om det gode og anvisningerne på at nå det i forhold til de anbragte unge, der er interessante i denne sammenhæng.

Senere i afhandlingen kommer der fokus på medarbejdernes læring, og her vil andre af værdigrundlagets forestillinger og anvisninger blive berørt.

Der er to forestillinger om det gode for de unge, de er overordnede og abstrakte og specificerer ikke nærmere, hvad institutionen forstår ved ”varig udvikling” og ”en god og værdig tilværelse”, mens der er flere anvisninger på veje til at opnå det gode for de unge.

Samlet set er der overvejende abstrakte intentioner i anvisningerne på at opnå det gode for de unge. Således er den mest konkrete anvisning til at opnå det gode for de unge kontinuerlige medarbejderkontakter (Sømandsmodellen), mens værdigrundlaget ikke har bud på indhold i samværet mellem medarbejdere og unge i løbet af de mange dages samvær.

Værdigrundlaget har mange forestillinger om den gode medarbejder og den gode institution, mens der er få konkrete anvisninger på at opnå det. Anvisningerne er de samme for medarbejdere og institution, bortset fra, at forskning indgår som en måde, institutionen kan opnå det gode på.

Værdigrundlaget har altså overvægt af normer for medarbejdernes handlinger og egenskaber, og da værdigrundlaget udtrykker et ønske om professionalitet, burde medarbejdernes professionalitet logisk set være i højsædet. Set gennem denne optik virker det modstridende, at værdigrundlaget i stedet ser ud til at fokusere på medarbejdernes personlige egenskaber som rummelighed, robusthed og handlekraft. De elementer, der indeholder fokus på professionelle aspekter, findes i forestillingerne om selve institutionen, som skal dokumentere, værne om det lærende element, forske og udvikle. Der ser således ud til at være en afstand mellem de efterspurgte medarbejderkvalifikationer og intentionen om en professionel institution.

Desuden har analysen vist nye variable, som kan vise sig brugbare i analysen af medarbejdernes kvalifikationer og læring. Medarbejderkvalifikationerne kan opdeles i to variable: medarbejdernes menneskelige egenskaber og medarbejdernes professionelle kvalifikationer. Medarbejdernes menneskelige egenskaber er i værdigrundlaget ildsjæl, robusthed, handlekraft og nærvær, mens værdigrundlaget beskriver medarbejdernes professionelle kvalifikationer som at være professionelle, at arbejde struktureret, at dokumentere og at reflektere.

Caseinstitutionens værdigrundlag afspejler formentligt nogle generelle tendenser for italesættelser af socialpædagogisk arbejde, hvor der synes at være en tendens til at mangle generelle begreber og teorier (Bryderup 1999 og 2005), mens lokale og normative - eller manglende - italesættelser dominerer feltet (Frørup 2011).

Da caseinstitutionens værdigrundlag ikke omtaler de unge ret meget og heller ikke giver medarbejderne mange konkrete anvisninger på, hvordan de kan leve op til værdigrundlaget i det

daglige socialpædagogiske arbejde med de unge, er det interessant at undersøge de læringsrum, hvor der kan foregå de oversættelser mellem værdigrundlaget og det daglige socialpædagogiske arbejde, som kan gøre det begribeligt for medarbejderne, hvordan de kan realisere værdigrundlagets intentioner.

I caseinstitutionen var det primære læringsrum institutionens interne undervisning af medarbejderne, og det er derfor interessant at undersøge, hvilke opfattelser af kvalitet i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, der kan afdækkes i programmet for institutionens interne undervisning.

I næste afsnit bliver programmet for institutionens interne kursus analyseret, og efter det bliver de samlede resultater sammenfattet.

2.3.5 Caseinstitutionens interne undervisningsprogram

Analysen af institutionens interne undervisningsprogram fra sæsonen 2007 – 2008 (bilag 3) følger samme princip som analysen af institutionens ide- og værdigrundlag, altså identificering af kvalitetsopfattelser, som bliver rubriceret efter Dürkheims tredelte pædagogikbegreb med særlig vægt på Dürkheims kategori II – praktisk teori, som indeholder forestillinger om det gode og anvisninger på at opnå det.

Undervisningsprogrammet fra sæsonen 2007 – 2008 er valgt, fordi interviewene med de unge og medarbejderne er foretaget i 2008, så det er institutionens interne undervisning fra 2007 – 2008, der indgår i medarbejdernes forudsætninger på interviewtidspunktet.

Dokumentet er forfattet af den primære underviser på institutionens interne undervisning, som er pædagoguddannet, har en psykoterapeutisk baggrund og er ansat som afdelingsleder i institutionen, og dokumentet er et officielt, sekundært dokument, der henvender sig til institutionens ansatte.

Formålet med den interne undervisning er ”at skabe en fælles faglig referenceramme, der kan omhandle både det pædagogiske, psykologiske og det behandlings/udviklingsmæssige” (Bilag 3). Undervisningen foregik over et år med en formiddag om måneden, i alt 11 gange fire lektioner og var obligatorisk for alle medarbejdere. Da der samtidig skal være medarbejdere til institutionens unge, og akutte situationer i arbejdet med de unge opstod i undervisningstiden, er der dog i praksis altid nogle medarbejdere, der ikke kan deltage i alle undervisningsdagene.

Til hver undervisningsgang har programmet et tema, en temabeskrivelse og en litteraturliste på mellem 300 og 1200 siders faglitteratur, og undervisning bliver overvejende varetaget af institutionens egen underviser på den interne undervisning.

Undervisningens indhold har følgende temaer, som hver fylder en undervisningsformiddag

1. Motivationsarbejde
2. Pædagogik/psykologi
3. Kommunikation
4. Omsorgssvigt
5. Forsvarsmekanismer
6. Personlighedsstruktur
7. Offer-/Krænker struktur
8. Seksuelle krænkelser
9. Psykiatri
10. Sorg/krise/traumer

Undervisningen indeholder således en række store temaer, der tilsyneladende har en overvejende psykologisk/ psykodynamisk³ tilgang, og i en nærmere analyse af indholdet bag temaoverskrifterne bliver dette første indtryk uddybet.

2.3.6 Kvalitetsopfattelser i institutionens program for intern undervisning

I en analyse af indholdet under temaoverskrifterne i undervisningsprogrammet fremkommer en række opfattelser af kvalitet, der ligesom værdigrundlaget opfattelser kan deles op efter, om de retter sig mod de unge, medarbejderne eller institutionen.

- 1) De unge:
 - a) Forestillinger om det gode: hjælpe de unge med følgerne af tidligere savn og overgreb som omsorgssvigt, seksuelle overgreb og sorg og krise
 - b) Anvisninger på at nå det: motivationsarbejde, kommunikation, konfliktløsning, brug af psykodynamisk teori, nedbrydelse af forsvarsmekanismer, forståelse

³ Psykodynamisk psykologi defineres af Den Store Danske Encyklopædi som den del af psykologien, ”der vedrører samspillet mellem psykiske kræfter (fx behov, impulser af seksuel eller aggressiv art, følelser) i personligheden. Ifølge psykoanalytisk teori skabes psykodynamikken af ubevidste psykiske kræfter, fx drifter og forsvarsmekanismer. Disse determinerer såvel barnets personlighedsudvikling som adfærd, fantasiliv, symptomer og motiver hos den voksne.”

2) Medarbejderne:

- a) Forestillinger om den gode medarbejder: har indsigt og forståelse i sig selv og andre. Har viden om og færdigheder i motivationsarbejde, psykodynamisk psykologi, forsvarsmekanismer, psykoterapi, kommunikation, konfliktløsning, tidlige skader, seksuelle overgreb, sorg og krise. Kan passe på sig selv i forhold til tidligt skadede unge og unge med psykiatriske diagnoser.
- b) Anvisninger på at nå det: Undervisning i emnerne i institutionens interne undervisning, læsning af faglitteratur

3) Institutionen:

- a) Forestillinger om den gode institution: Alle arbejder ud fra teorien om motivationsarbejde, har god kommunikation og planlægning, har en ”fælles faglig referenceramme, der kan omhandle både det pædagogiske, psykologiske og det behandlings/udviklingsmæssige” (ibid.)
- b) Anvisninger på at nå det: Undervisning i de beskrevne temaer

Ud fra undervisningens litteratur og beskrivelser af undervisningens indhold bliver det første indtryk fra temaoverskrifterne bekræftet, idet tilgangen til emnerne langt overvejende er psykodynamisk/ psykoterapeutisk. Undervisningens omfangsrige faglitteratur bestod af 38 titler, hvoraf de 35 var psykodynamisk, psykoterapeutisk og psykiatrisk faglitteratur, mens der var to titler om omsorgssvigt og en om pædagogiske tænkere.

Undervisningsprogrammets tilgang til det socialpædagogiske arbejde med de unge har fokus på de psykologiske skader, som de unge formodes at have pådraget sig i fortiden på grund af omsorgssvigt og overgreb. Det kan dermed ses som udtryk for en fortidsorienteret mangel – tankegang, og undervisningsprogrammets forestillinger om det gode er altså et liv, som er behandlet og kompenseret for psykologiske skader pga. fortidens mangler.

Denne tankegang bliver kritiseret af bl.a. Bryderup (2005), som i sine beskrivelser af tilgange til socialpædagogisk arbejde mener, at fortids- og mangel orienteringen kan blokere for et mere ressource- og fremtidsrettet perspektiv i det socialpædagogiske arbejde. I sin undersøgelse af to behandlingshjem konkluderer Dreyer Espersen (2010), at den psykodynamiske tilgang ser ud til at føre til en problematiserende opfattelse blandt medarbejderne af de anbragte børns personligheder, så behandlingsarbejdet kommer til at rette sig mod at omforme selve børnenes identiteter fremfor at ruste dem til livet i samfundet efter anbringelsen.

Undervisningsprogrammets anvisninger på at opnå det gode er dels motivationsarbejde og viden om kommunikation og konfliktløsning, og dels psykoterapeutiske metoder og holdninger, hvor medarbejderne skal hjælpe de unge med at bearbejde fortidens skader, og medarbejderne skal lære at passe på sig selv i forhold til de unges skadede personligheder.

Undervisningsprogrammets forestillinger om den gode medarbejder er, at han udfra de psykodynamiske og psykoterapeutiske teorier og holdninger kan hjælpe de unge som ovenfor beskrevet og passe på sig selv i forhold til de unges personlighedsskader. Denne medarbejder skal altså være kvalificeret til komplicerede psykoterapeutiske behandlingsforløb.

Anvisningerne på at opnå undervisningsprogrammets ambitioner for den gode medarbejder er, at han skal følge undervisningsprogrammet og læse undervisningens omfattende litteratur. Det må umiddelbart vurderes som en krævende opgave for medarbejderne at gøre det indenfor undervisningens ret snævre rammer.

Endelig har undervisningsprogrammet forestillinger om den gode institution, hvor det væsentlige er, at medarbejderne har fælles faglige referencerammer indenfor pædagogik, psykologi og behandling, og caseinstitutionens interne undervisning er vejen til at opnå det gode.

Betydningen af, om det socialpædagogiske arbejde retter sig mod den unges nutid og ressourcer, eller om det socialpædagogiske arbejde orienterer sig mod den unges mangler og fortid, altså en fortids/mangel tankegang eller en nutids/ressource tankegang, bliver uddybet i kapitel 6.

2.4 Sammenfatning af kvalitetsopfattelser i institutionens værdigrundlag og program for intern undervisning

Caseinstitutionens værdigrundlag og program for intern undervisning ses som udtryk for institutionens teoretiske grundlag for det socialpædagogiske arbejde. Ud fra analysen har institutionens teoretiske grundlag disse kendetegn:

- Institutionens mål for det socialpædagogiske arbejde er spinkelt og indeholder ikke mål fra lovgivning eller konventioner
- Institutionen har ikke et etisk/filosofisk værdigrundlag
- Institutionens praktiske teorier søger at muliggøre relationsdannelse mellem de unge og medarbejderne og består på den ene side af lokale teorier om kontinuerlig medarbejderkontakt, handlekraft og ligeværdighed og på den anden side af overvejende psykodynamisk teori med fravær af pædagogisk og socialpædagogisk viden og begreber

- Institutionen har abstrakte intentioner for medarbejdernes udførelse af arbejdet og undervisningsprogrammet har høje ambitioner for medarbejdernes faglige kvalifikationer, mens værdigrundlaget fokuserer på medarbejdernes personlige egenskaber
- Et omsætnings- og læringsrum som består af den interne undervisning med flere store temaer, omfangsrig litteraturliste, deltagere med meget forskellige deltagerforudsætninger og ret begrænset undervisningstid

Anvisningerne på vejen til det gode består af en modsætningsfyldt blanding af Sømandsmodellen, ligeværdighed og handlekraft på den ene side og den interne undervisnings psykodynamiske/psykoterapeutiske vidensgrundlag på den anden. Anvisningerne rummer få pædagogiske og ingen socialpædagogiske begreber og viden.

Modsætningen i institutionens teoretiske grundlag består i, at hovedtendenserne i institutionens værdigrundlag og den interne undervisning peger i hver sin teoretiske retning, idet værdigrundlaget vil skabe rammer for de unges positive udvikling via relationer mellem medarbejdere og de unge i form af principper som Sømandsmodellen, ligeværd, nærvær, hjerte, ildsjæl og handlekraft, altså en nutids/ressource tankegang.

Den interne undervisnings teorigrundlag vil derimod ud fra psykodynamiske /psykoterapeutiske principper placere medarbejderne i en mere distancerende, tolkende og terapeutiserende rolle, hvor medarbejderen fokuserer på de unges personlighedsskader og deres baggrund i fortiden og det ubevidste, hvor medarbejderen forstår og nedbryder de unges forsvarsmekanismer og passer på sig selv, altså en fortids/mangel tankegang.

Institutionens praktiske teori viser hermed en betydelig modsætning mellem principper i værdigrundlaget og indholdet i institutionens interne undervisning. Modsætningen kan formodes at gøre det vanskeligt for medarbejderne at finde støtte til det socialpædagogiske arbejde med de unge i caseinstitutionens samlede vidensgrundlag, og interviewundersøgelsen tyder da også på, at såvel de unge som medarbejderne først og fremmest knytter an til dele af værdigrundlagets paroler, mens indholdet i institutionens interne undervisning blot omtales positivt af en enkelt medarbejder.

Samlet set viser analysen af caseinstitutionens værdi- og vidensgrundlag hermed de samme tendenser, som Frørups (2011) og Bryderups (2005) undersøgelser af vidensformer og dokumentation i socialpædagogisk arbejde peger på med en splittelse mellem på den ene side diffuse overordnede begreber og på den anden side konkrete, varierede og lokale praksisser, hvor

socialpædagerne står uden særlig teoretisk støtte, men med udstrakt handle- råderum i den teoretiske diffusitet.

Efter denne karakteristik af caseinstitutionens værdigrundlag og program for intern undervisning kan kvalitetsopfattelserne efter analysen af de to dokumenter opstilles i en tabel. I tabellen markerer tomme felter, at undersøgelsen ikke har kunnet finde kvalitetsopfattelser, der hører til under temaet:

Tema	Værdigrundlag	Intern undervisning
Opfattelse af de unge	De exceptionelle, de skæve, "de håbløse", også dem der truer og slår	Skadede pga. tidligere overgreb og omsorgssvigt
Mål for det socialpædagogiske arbejde med de unge	Varig udvikling og god og værdig tilværelse	
Indhold i det socialpædagogiske arbejde	Individuelle løsninger, kontinuerlig medarbejderkontakt, medarbejdernes respekt, handlekraft, gennemtænkte beslutninger, omsorg,	Hjælpe de unge med følgerne af tidligere savn og overgreb som omsorgssvigt, seksuelle overgreb og sorg og krise ved hjælp af motivationsarbejde, kommunikation, konfliktløsning, brug af psykodynamisk teori, nedbrydelse af forsvarsmekanismer, forståelse
Ønskede medarbejderforudsætninger	Professionalisme, robusthed, empati, handlekraftig og kreativ	Indsigt og forståelse i sig selv og andre. Viden om og færdigheder i motivationsarbejde, psykodynamisk psykologi, forsvarsmekanismer, psykoterapi, kommunikation, konfliktløsning, tidlige skader, seksuelle overgreb, sorg og krise.
Ønskede medarbejderholdninger	Hjerte, ildsjæl, tillid og respekt	Kan passe på sig selv i forhold til tidligt skadede unge og unge med psykiatriske diagnoser.
Metoder til udvikling af medarbejdernes forudsætninger	Læring, dokumentation, struktur, gennemtænkte beslutninger, teamwork, udvikling og forskning	Deltagelse i det interne undervisningsprogram og læsning af faglitteratur
Den ideelle institution	Fagligt førende og standardsættende, troværdig, rummelig, struktur, teamwork og individuelle løsninger	Alle arbejder ud fra teorien om motivationsarbejde, har god kommunikation og planlægning, har en "fælles faglig referenceramme, der kan omhandle både det pædagogiske, psykologiske og det behandlings/udviklingsmæssige"
Teoretisk udgangspunkt		Psykodynamisk, motivationsarbejde

Når kvalitetsopfattelserne fra værdigrundlag og undervisningsprogrammet bliver sat op overfor hinanden i et skema, bliver de tidligere omtalte forskelle i kvalitetsopfattelserne tydelige.

Forskellene kan opsummeres til, at værdigrundlaget overvejende har en tilgang til det socialpædagogiske arbejde, som bygger på organisatoriske principper om kontinuitet og holdningsmæssig idealer om medarbejdernes engagement, mens det interne undervisningsprogram overvejende har en psykodynamisk tilgang. Disse to forskellige tilgange har forskellige syn på såvel de unge, arbejdets indhold som på medarbejdernes forudsætninger og holdninger.

Det er således markant, at de ønskede medarbejderholdninger i værdigrundlaget er hjerte, ildsjæl, tillid og respekt, som markerer en engageret og ligeværdig subjekt- subjekt position i forhold til de unge. I undervisningsprogrammet er de ønskede medarbejderholdninger derimod, at medarbejderne tværtimod skal lære at passe på sig selv i forhold til de unges psykiske skader, hvilket markerer en distanceret og objektgørende position (Rasborg 2005).

I forhold til, at undervisningsprogrammet beskriver det læringsrum, hvor oversættelsen mellem værdigrundlagets overordnede principper og det daglige socialpædagogiske arbejde skal finde sted, virker det uhensigtsmæssigt, at værdigrundlag og undervisningsprogram bygger på to ret forskellige sæt opfattelser af kvalitet med på flere punkter nærmest modsatte holdninger. Det må gøre det vanskeligt for medarbejderne at orientere sig i caseinstitutionens teoretiske landskab.

I den situation kan man forestille sig, at den enkelte medarbejder selv må finde ud af, hvordan han vil klare udfordringerne i det socialpædagogiske arbejde med de vanskelige unge, og som det vil fremgå af kapitel 3, resulterer det overvejende i, at medarbejderne - udover at bruge deres i forvejen eksisterende forudsætninger - tager udgangspunkt i de overordnede principper fra værdigrundlaget. Teorierne fra den interne undervisning bliver derimod stort set ikke omtalte i medarbejderinterviewene.

Fra caseinstitutionens værdigrundlag og program for intern undervisning for opfattelser af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge, der er udtryk for den normative, handlingsforeskrivende position, som svarer til Dürkheims kategori II for pædagogikbegrebet: praktisk teori, bevæger vi os i de næste to kapitler med analyserne af interviewene med medarbejderne og de unge nu mod deres opfattelser af selve udførelsen af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde.

Hermed antydes et tema om forholdet mellem teori og praksis i caseinstitutionen, og kapitel 6 vender tilbage til dette tema, for her bliver forholdet mellem teori og praksis diskuteret ud fra generel teori om teori og praksis i socialpædagogisk arbejde.

De to næste kapitler fokuserer på, hvordan de to parter, der er sammen i institutionens hverdag, opfatter kvalitet i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, og kapitel 3 undersøger først medarbejdernes opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde.

Kapitel 3

3.0 Medarbejdernes opfattelser af kvalitet

I dette kapitel fortsætter undersøgelsen af opfattelser af kvalitet i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde med undersøgelse af de interviewede medarbejders opfattelser.

I næste kapitel bliver de unges opfattelser behandlet på samme måde, og tilsammen aftegner medarbejdernes og de unges opfattelser forskningsprojektets billede af kvalitetsopfattelser i caseinstitutionens socialpædagogiske praksis, som institutionshverdagens to parter oplever den.

Hvor institutionens værdi- og vidensgrundlag kan ses som udtryk for kategori II, praktisk teori i Dürkheims pædagogikbegreb, repræsenterer medarbejdernes og de unges overvejende opfattelser af institutionens socialpædagogiske arbejde, der kan ses som udtryk for Dürkheims pædagogikbegrebs kategori I, der - som tidligere beskrevet - er selve den praktiske udøvelse af den pædagogiske gerning. Den unddrager sig i et vist omfang beskrivelse og teori, er situationsadækvat kundskab, som er til stede her og nu i praktisk tilstand og er implicit.

Dürkheims forståelse af kategori I, kunst eller udøvelsen af den pædagogiske gerning tydeliggør, at medarbejderne og de unge kun til dels kan forventes at kunne sætte ord på deres opfattelser af kvalitet, der i et vist omfang kan forventes at være praktiske, kropslige, her og nu oplevelser uden ord, som informanterne i interviewene retrospektivt forsøger at indfange og beskrive med ord.

Der kan tænkes flere måder at håndtere dette metodiske problem forskellige steder i forskningsprocessen, man kunne f.eks. inddrage andre dataindsamlingsmetoder som observationer, der f.eks. kunne fokusere på den kropslige dimension.

I dette forskningsprojekt er der imidlertid valgt en fænomenologisk tilgang til belysning af caseinstitutionens udøvelse af socialpædagogik i form af informanternes udsagn om deres kvalitetsopfattelser. Fokus er derfor på beskrivelse og analyse af informanternes kvalitetsopfattelser, som de selv formulerer dem. Det betyder, at data kan kritiseres for kun til dels at være fyldestgørende ved ikke at indfange de ordløse dimensioner af den udøvede socialpædagogik.

Til gengæld kan man behandle interviewudsagnene med nænsomhed og forbehold overfor den ordløse dimension i informanternes opfattelser. De valgte metoder har vist sig at kunne levere mange nuancerede data om de unges og medarbejdernes opfattelser af det socialpædagogiske arbejde med såvel markante overensstemmelser som kontraster i datamaterialet, så derfor er de af mig selv og mine vejledere i det videnskabelige miljø - sammen med undersøgelsens øvrige data - vurderet som tilstrækkelige til besvarelse af forskningsspørgsmålet.

Endnu en konsekvens af forståelsen fra Dürkheims deling af pædagogikbegrebet i tre kategorier er, at informanterne kan tænkes at hente ord og beskrivelser af deres opfattelser af kvalitet fra den diskursive og explicitte kategori II, den praktiske teori, for at rekonstruere mening og sammenhæng i deres til dels ordløse oplevelser i kategori I. Informanternes udsagn kan derfor ses som en blanding af kategori I og II eller med andre ord både informanternes umiddelbare opfattelser af kvalitet i den udøvede pædagogik og deres efterfølgende normative (re-) konstruktioner og forestillinger om, hvad der er god kvalitet.

Interviewudsagnene kan følgelig opfattes som informanternes forsøg på i interviewsituationen at explicitere det implicitte ved at tænke tilbage på caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde og (re-)konstruere sprogligt, hvad der dengang foregik som en delvis ubevidst proces.

Som omtalt i kapitel 1 skal informanternes udsagn i interviewene ikke ses som objektive og statistisk repræsentative udtryk for caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde men som kvalitative data om, hvordan medlemmer af de to vigtigste grupper af direkte involverede aktører i det daglige socialpædagogiske arbejde opfatter institutionens praksis.

3.1 Tematisering og kategorisering af medarbejderinterviewene

Tematisering og kategoriseringen af interviewudsagnene, der blev beskrevet i kapitel 1, førte i medarbejderinterviewene frem til 16 kategorier med i alt 128 tilhørende temaer (bilag 5).

1. Caseinstitutionens principper i arbejdet
2. Relationen mellem unge og medarbejdere
3. Er det de ”rigtige” unge? – matchning af de unge
4. Regler, kontrol, straf
5. Medarbejders konflikter med de unge
6. Arbejde med de unges uddannelse og arbejde
7. Mad og døgnrytmer
8. De unges forbrug og misbrug af stoffer og alkohol
9. Pædagogiske håndgreb og virkemidler
10. Samarbejdet med de unges familier, de unges netværk
11. Mødet med andre kulturer

12. Udslusning/efterværn
13. Medarbejders indgang til og forudsætninger for arbejdet
14. Medarbejders læring og udvikling i arbejdet, forhold til faglighed, uddannelse m.m.
15. Samarbejdet med forvaltningen og andre eksterne samarbejdspartnere
16. Arbejds miljø og organisatoriske rammer: Belastninger, udbrændthed og behov for støtte, ansættelse, fyringer, personalesager, lederne, møder, planer og kvalitetsmåling

I interviewene kommer informanterne ind på mange temaer og detaljer, men fremstillingen af materialet kan ikke detaljeret gennemgå hver kategori og alle temaer, og forholder sig derfor primært til de kategorier og temaer, som siger mest om de vigtigste resultater i undersøgelsen af opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde i hverdagen. De vigtigste resultater er bl.a. udvalgt udfra kriterier om, at de er udtryk for markante tendenser i interviewene, og om at de kaster lys over aspekter, som ikke tidligere er belyste i forskningen, i hvert fald ikke på samme måde.

Det gælder f.eks. næste kapitels præsentation af forskellene mellem de unges og medarbejdernes opfattelser af medarbejdernes forskellige former for magtudøvelse. Tidligere undersøgelser (f.eks. Tjelflaat og Ulset 2008) belyser således anbragte unges opfattelser af medarbejderes magtudøvelse, men som det senere vil fremgå, viser resultaterne fra undersøgelsen af caseinstitutionen en sammenhæng mellem den unges positive eller negative opfattelser af medarbejderens magtudøvelse og den unges øvrige relation til medarbejderen

Først præsenteres medarbejdernes opfattelser af, hvordan caseinstitutionens værdigrundlag fungerer i det socialpædagogiske arbejde med de unge.

3.2 Caseinstitutionens værdigrundlag i det socialpædagogiske arbejde med de unge

Selvom spørgsmål om opfattelser af caseinstitutionens værdigrundlag hverken indgik i interviewguiden til de unge eller til medarbejderne, er principperne fra institutionens værdigrundlag et gennemgående tema i medarbejderinterviewenes opfattelser af institutionens socialpædagogiske arbejde, og alle de interviewede medarbejdere ser principperne i institutionens værdigrundlag som væsentlige for kvaliteten i det daglige socialpædagogiske arbejde med de unge.

Medarbejderne omtaler især fire af værdigrundlagets principper:

1. Kontinuerlig medarbejderkontakt, i form af Sømandsmodellen
2. Individuelle løsninger
3. Tillid
4. Handlekraft

3.2.1 Sømandsmodellen

Som tidligere omtalt er kontinuerlig medarbejderkontakt en del af caseinstitutionens værdigrundlag, og medarbejdernes arbejdstid er organiseret efter den såkaldte ”Sømandsmodel”, hvor medarbejderne ifølge en særlig lokalaftale med SL arbejder 3- 5 døgn i træk mod et ekstra løntillæg og flere efterfølgende fridage.

Alle de interviewede medarbejdere fremhæver et positivt udbytte af at arbejde efter Sømandsmodellen:

”At vi er her så meget og så længe ad gangen, så vi når de her unger på en anden måde, ... Så man er her meget, og man får en helt anden relation til dem,”

”Det er jo fordi, man får mere den fornemmelse af hverdag og af, at man bor sammen, og at man deler mange ting sammen over tid.”

Medarbejderne udtrykker således en opfattelse af en virkeliggørelse af værdigrundlagets intention om, at kontinuerlig medarbejderkontakt giver mulighed for at danne relationer til de unge, fordi medarbejder og unge deler hverdag på en anden måde, end en traditionel vagtplan giver mulighed for.

En medarbejder beskriver, at konflikter mellem de unge og medarbejderen bliver løst i Sømandsmodellen, fordi de ikke kan skubbes foran, til vagten er forbi:

”Så de konflikter der evt. opstår, dem løser jeg også selv, inden jeg går herfra. ... Jeg kan nå at lave et godt stykke arbejde, inden jeg går herfra. Ja, det ville jeg ikke nå, hvis jeg skulle gå hjem kl. 3 i eftermiddag, fordi så ville jeg ikke kunne nå at tage ejerskab af det, før jeg skulle være ude af døren igen. ... Og det, synes jeg, er en kvalitet”

Det er et eksempel på, at Sømandsmodellen gør det muligt for medarbejderne at gøre arbejdet færdigt. Flere medarbejdere beskriver med lignende eksempler, hvordan de er blevet overraskede over, at arbejdsglæden ved at kunne arbejde kontinuerligt i længere stræk har vejet tungere end belastningerne i arbejdsmiljø i Sømandsmodellen. Medarbejderne har også oplevet Sømandsmodellen mindre belastende for familielivet, end de havde forventet, for selvom de er væk fra familien i flere sammenhængende døgn, har de bagefter flere sammenhængende fridage.

Flere af medarbejderne giver dog også udtryk for, at Sømandsmodellen opleves som en belastning for arbejdsmiljøet, fordi medarbejderne bliver trætte efter flere døgn arbejde, som en medarbejder udtrykker det:

”Søndag er den værste dag på hele ugen. Fordi de unge de ved, at der er vagtskifte i morgen. Når man så er træt, og ungerne er også trætte af en, fordi de har været meget sammen med en”

Men alligevel ønsker ingen af de interviewede medarbejdere det ikke anderledes, og de oplever således først og fremmest Sømandsmodellen som en kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med de unge, men altså også som en belastning af deres eget arbejdsmiljø.

Medarbejderne arbejder ikke bare i flere døgn i træk, det er også et princip, at de såvel i arbejds- som i fritid skal stå til rådighed for de anbragte unge, kolleger og ledelse på den udleverede mobiltelefon:

”Det er en stor kvalitet, at man altid har telefonen åben. Det er faktisk nogle af de ting, som jeg først satte stort spørgsmålstejn ved, da jeg blev ansat: jeg skulle være her i flere døgn, man havde sin telefon åben altid. De unge kunne kontakte en i døgnets 24 timer, men det er faktisk noget af det, der er den store kvalitet i arbejdet her. Det er, at vi på den måde kan kontakte hinanden, og vi er her så længe.”

Alle de interviewede medarbejdere bakker således fuldt op om Sømandsmodellen, for selvom de mange døgn uafbrudte samvær med de unge opleves belastende for arbejdsmiljøet, oplever medarbejderne, at arbejde efter Sømandsmodellen giver dem større arbejdsglæde via bedre

muligheder for at komme tættere på de unge og kunne gøre tingene færdige i det socialpædagogiske arbejde med de unge.

Resultatet er ekstra markant, når man tager i betragtning, at institutionens målgrupper er svært belastede unge med udadreagerende, ofte voldelig adfærd, der ofte har adskillige sammenbrudte anbringelser bag sig, så man kunne forvente, at samværet med de unge i flere døgn ad gangen ville være for belastende for medarbejderne.

Udvælgelseskriterierne og det begrænsede antal interviewede medarbejdere betyder, at undersøgelsesresultaterne ikke kan tolkes som udtryk for samtlige medarbejders holdninger. Der kan således være medarbejdere, der har andre opfattelser af Sømandsmodellen end de interviewede.

Udfra de interviewede medarbejders udsagn fremstår Sømandsmodellen som det mest karakteristiske træk ved caseinstitutionens socialpædagogiske praksis, og på dette punkt er der således en bemærkelsesværdig stærk og positiv sammenhæng mellem institutionens formelle værdier og medarbejdernes opfattelser af institutionens socialpædagogiske praksis.

3.2.2 Individuelle løsninger og introtur

Det er et af institutionens principper, at den unge sammen med en medarbejder begynder anbringelsen i caseinstitutionen med en introduktionstur af omkring en uges varighed, hvor den individuelle plan for den unges anbringelse aftales.

En af de interviewede medarbejdere beskriver indholdet i introturen således:

”Kommer op til Sverige, laver en introduktionstur, finder ud af, hvad er ønskerne, hvad er drømmene. Hvad kunne du tænke dig og så videre? ... Når vi så har lavet aftalerne, når vi så har lavet beslutningerne, så er det vores opgave at holde dig fast i de aftaler og beslutninger... det er helt, helt grundlæggende, at man får den introtur, fordi det kommer til at farve resten af projektet...”

Ifølge medarbejderne er udgangspunktet for det videre forløb i anbringelsen de individuelle aftaler, der bliver lavet mellem den unge og medarbejderen på introturen, hvor medarbejderen også etablerer et kendskab til den unges stærke og svage sider, som medarbejderen bruger i sit arbejde med den unge under anbringelsen.

Flere medarbejdere oplever det således som en vigtig motiverende faktor at tage de unges individuelle fremtidsdrømme alvorligt, også selvom de umiddelbart fremstår urealistiske. De mener,

det er vigtigt at lade de unge forsøge at realisere deres drømme, lære af erfaringerne og gøre et nyt forsøg med noget andet, hvis det ikke går.

Medarbejdernes opfattelser af kvaliteterne ved introturen og individuelle løsninger for de unge er sammenfaldende med de unges betoning af, hvor vigtigt det er for dem at blive behandlet som individuelle personer og ikke som et nummer i en institutions anonyme system.

Udfra interviewudsagnene fremgår det, at medarbejderne opfatter princippet om at tilrettelægge individuelle planer for anbringelserne udfra aftalerne på en introtur som et princip, der fungerer godt i praksis, når der er tale om enkeltmandsprojekter, men som kan være vanskeligt at praktisere, når der er flere unge i samme hus.

3.2.3 Handlekraft og handletvang

Det næste af institutionens principper, som medarbejderne har udtalt sig om i interviewene, er princippet om handlekraft og handletvang.

Handlekraft betyder, at medarbejderne har kompetence og pligt til selv at tage beslutninger, når de står i en situation med et barn eller en ung i stedet for at vente på, at en leder eller et møde tager beslutningen, og en medarbejder beskriver betydningen af handlekraft således:

”Det virker også utroværdigt overfor sådan nogle drenge, hvis de kommer og spørger, om de kan få til et eller andet, at ”jeg skal lige spørge først”, ikke? Det skal jeg kunne svare på lige med det samme.”

Medarbejdernes opfattelse bliver understøttet af interviewene med de unge, der ser medarbejdernes handlekraft som en kvalitet, når den er der, og omvendt har oplevet mangel på kvalitet, når den ikke er tilstede.

Undersøgelsen viser, at det kan være svært for medarbejderne at træffe hurtige beslutninger og være handlekraftige, når beslutningen involverer samarbejdspartnere som f.eks. den kommunale sagsbehandler, som ofte har brug for længere beslutningstid. Flere medarbejdere beskriver således de problemer, som lang svartid i den anbringende socialforvaltning kan give i form af dalende motivation hos de unge.

Det kan også forsinke beslutninger, når flere medarbejdere arbejder sammen i et hus med flere unge, hvor det er vigtigt for medarbejderne at være enige om regler og aftaler i forhold til de unge.

3.2.4 Tillid

Tre af medarbejderne opfatter tillid som en vigtig faktor i det socialpædagogiske arbejde med de unge, og en medarbejder beskriver det således:

”Det kan lade sig gøre, fordi vi tror på dem. Vi viser dem tillid, og selvfølgelig tjekker vi dem op også. Der skal være kontrol også...
Det helt centrale er denne der frihed under ansvar”

Medarbejdernes opfattelser viser, at værdigrundlagets ideal om tillid i praksis er et relativt begreb, hvor der snarere er tale om forskellige grader af tillid mellem den unge og medarbejderen, som kan ændre sig i forskellige situationer. Kollegers og eksterne samarbejdspartneres holdninger kan begrænse medarbejderens muligheder for at handle efter princippet om tillid.

3.2.5 Sammenfatning af medarbejdernes opfattelser af institutionens værdigrundlag

I medarbejdernes opfattelser af institutionens socialpædagogiske praksis indgår fire af principperne i institutionens værdigrundlag: Sømandsmodellen, individuelle løsninger, handlekraft og tillid.

Sammenfattende mener alle de interviewede medarbejdere, at de 4 principper i institutionens værdigrundlag, som de omtaler i interviewene, forøger kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde med de unge - på trods af de belastninger i medarbejdernes arbejdsmiljø, som Sømandsmodellen medfører. Ifølge medarbejderne giver de omtalte principper i værdigrundlaget i stort omfang muligheder for at tilrettelægge en individuel behandling ud fra de unges behov, for at være handlekraftige, for at skabe tillid, og Sømandsmodellen skaber gode rammer for at danne relationer til de unge.

I medarbejdernes opfattelser af den betydning, som institutionens værdigrundlag har for praksis, fremtræder Sømandsmodellen som den vigtigste faktor.

Medarbejderne har samstemmende positive opfattelser af de omtalte dele af institutionens værdigrundlag, og det er den eneste kategori i interviewene, hvor alle de interviewede medarbejdere uanset forskelle i uddannelsesbaggrund har de samme opfattelser af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med de unge.

Det er bemærkelsesværdigt, fordi medarbejderne indenfor alle andre kategorier har forskellige opfattelser, og fordi socialpædagogisk arbejdes komplekse natur generelt indbyder til forskellige

opfattelser og diskussioner (som det vil fremgå af kapitel 6) af, hvilke principper der skal gælde for arbejdet, og fundet af værdierne i medarbejdernes opfattelser af praksis viser, at socialisering af medarbejderne til caseinstitutionens værdier fungerer effektivt.

Medarbejderne omtaler først og fremmest de mest konkrete af værdigrundlagets principper i deres beskrivelser. Det tyder på, at det er de mest konkrete af principperne i værdigrundlaget, der slår bedst igennem i institutionens socialpædagogiske arbejde med de unge.

Sømandsmodellen er således det mest konkrete udtryk for principperne i institutionens værdigrundlag, idet princippet om kontinuerlig medarbejderkontakt i form af Sømandsmodellen er realiseret fysisk som lokalaftale og arbejdstidsplaner for medarbejderne.

3.3 Institutionens interne undervisnings betydning for det socialpædagogiske arbejde

Den interne undervisnings betydning for det socialpædagogiske arbejde bliver også omtalt af medarbejderne i interviewene, omend i langt mindre omfang end værdigrundlaget.

En enkelt medarbejder mener, at den interne undervisning har betydet et stort kvalitetsløft for medarbejdernes socialpædagogiske arbejde, og han har en opfattelse af, at undervisningen har givet ham redskaber til at se tingene fra den unges perspektiv.

Undervisningen bliver derimod omtalt kritisk af tre andre af de syv interviewede medarbejdere med relevante uddannelser eller dele af relevante uddannelser, og de mener, at de kendte det meste af undervisningens indhold i forvejen, at undervisningen var for overfladisk, de udtrykker utilfredshed med de andre deltageres manglende disciplin og fremmøde, og de mener, at der generelt skal være mere undervisning af medarbejderne, så de kan få en fælles faglig platform.

Udfra udsagnene i interviewene ser institutionens interne undervisning ud til at passe bedst til den ene medarbejder uden relevant uddannelser, mens tre medarbejdere med relevante uddannelser eller afbrudte relevante uddannelse ikke vurderer deres udbytte af undervisningen særligt højt, og tre medarbejdere uden relevante uddannelser slet ikke omtaler institutionens interne undervisning.

Udsagnene illustrerer det vanskelige i at tilrettelægge undervisning, der spænder over deltagere med meget forskellige forudsætninger. I analysen af caseinstitutionens vidensgrundlag i kapitel 3 blev der beskrevet en modsætning mellem principperne i værdigrundlaget og indholdet i den interne undervisning, og ud af interviewenes udsagn ser det ud til, at medarbejderne her vælger at holde sig til de mest konkrete af principperne i caseinstitutionens værdigrundlag.

Institutionens interne undervisning er institutionens formelle bidrag til medarbejdernes læring i arbejdet, men ifølge medarbejdernes beskrivelser af deres læring på arbejdet foregår størstedelen via uformelle læreprocesser, som omtales senere i dette kapitel.

Relationerne mellem medarbejdere og de unge vægtes højt i de fleste medarbejders opfattelser, og det næste afsnit uddyber dette punkt.

3.4 Relationen mellem unge og medarbejdere

Flertallet af de interviewede medarbejdere mener, at relationen til de unge er afgørende for det socialpædagogiske arbejde med de unge, mens to medarbejdere opfatter deres forhold til de unge som en udskiftelig funktion. Det vil sige, at ifølge de to medarbejders opfattelser er deres relationer til de unge mindre betydningsfuld end deres funktioner overfor de unge, og derfor kan medarbejderne udskiftes uden problemer for den unge, hvis andre medarbejdere varetager de samme funktioner.

Et af medarbejdernes kendetegn for, at den unge har en relation til dem, er, at den unge kontakter medarbejderen - også på tidspunkter, hvor de ikke er sammen - for at spørge om stort og småt.

Fra gruppen, der ser relationen som afgørende, beskriver en medarbejder sin opfattelse af relationen til en af de unge således:

”Jeg har en rigtig, rigtig god relation til O...”jeg betyder det for O., at - det er svært at sige – han kan godt lide at snakke med mig, han kan godt lide, at jeg skal forklare ham ting.”

Den samme medarbejder beskriver, hvad relationen betyder med et eksempel på, hvordan det går, når medarbejderne ikke har relationer til den unge:

”Man kan så også se på dem, der ikke har så gode relationer til ham, at det er også typisk der, det hele det skrider.”

De medarbejdere, der lægger vægt på relationen, mener, at relationen gør en afgørende forskel i det socialpædagogiske arbejde med de unge. Nogle af dem ser derfor de unges evne til at danne relationer som et afgørende parameter for, om anbringelsen fører til noget positivt, og de

medarbejdere har derfor svært ved at se udviklingsmuligheder for unge, som ikke kan danne relationer pga. tilknytningsskader:

”Hun har været her i lang tid, og hun er så tilknytningsskadede, at man kan ikke rigtigt få fat i hende ad den vej, og derfor synes jeg heller ikke, at der er noget, der har rykket med hende”

Ifølge den opfattelse er der altså unge, som er så tilknytningsskadede, at det socialpædagogiske arbejde med dem ikke ”rykker”.

Dermed kan medarbejdernes vægtning af relationens betydning i det socialpædagogiske arbejde medføre, at medarbejderens oplevelse af manglen på relationer ud fra medarbejderens opfattelse umuliggør et godt resultat af anbringelsen, hvad enten den manglende relation skyldes medarbejdernes eller den unges vanskeligheder ved relationsdannelsen.

Uanset om medarbejderne mener, at relationen er afgørende eller mindre afgørende, mener de interviewede medarbejdere, at de unge har meget forskellige forudsætninger for at indgå i relationer, og at enkelte unge er så skadede i deres relationsevner, at de ikke kan indgå i relationer.

To af de interviewede medarbejdere opfatter deres forhold til de unge som en udskiftelig funktion, og en af dem har en mere optimistisk opfattelse af det socialpædagogiske arbejde med føromtalt unge pige, selvom han deler vurderingen af pigens manglende evne til at danne relationer. Han beskriver sin opfattelse af sit forhold til pigen således:

”Hun betyder meget for mig, jeg har frivilligt valgt hende... Jeg tror selvfølgelig, at der er noget positivt i hver enkelt, og det har jeg kunnet se i hende, der er så ufatteligt meget godt i hende, men det er også mit arbejde, og jeg tror, at jeg er bare en voksen i hendes liv. Det er jeg vidende om, jeg gør ikke noget for, at hun skal kunne lide mig... Jeg tror, at for hende er jeg blot en ny person i hendes liv. Jeg er bare en parentes i hendes liv. Den dag jeg er ude af hendes liv, så er jeg ude af hendes liv, og det har jeg det fint med.”

Det ser altså ud til, at en nedtoning af betydningen af relationen mellem den unge og medarbejderen og en accept af den unges vanskeligheder ved at danne relationer kan gøre det lettere for medarbejderen at arbejde med de unge, der har svært ved at danne relationer.

Denne medarbejder kommer i den forbindelse ind på teoretiske begreber fra sin pædagoguddannelse og fra tidligere arbejds erfaringer og kurser som f.eks. teorier om tilknytningsskade, der gør det nemmere for ham at forstå og acceptere den unges afvisende adfærd.

Selvom medarbejderne overvejende vægter relationen til de unge højt, viser interviewene med medarbejderne betydelige forskelle i deres opfattelser af relationers betydning og funktion i det socialpædagogiske arbejde med de unge, og forskellene ser ud til at have stor indflydelse på medarbejdernes muligheder for at have en positiv opfattelse af forskellige unges udviklingsmuligheder. Det ser ud til, at det kan være en fordel for medarbejderne at kunne skelne mellem deres relation til- og deres funktion i forhold til de unge.

Denne distinktion er et vigtigt tema i næste kapitels sammenligning af medarbejderens og de unges opfattelser af deres indbyrdes relationer og senere i kapitel 7 og 8's perspektivering af undersøgelsens resultater.

De to medarbejdere, der skelner mellem deres relation til - og deres funktion for de unge, mener ligesom de øvrige interviewede, at Sømandsmodellens lange sammenhængende arbejdsperioder er et vigtigt grundlag for det socialpædagogiske arbejde, for selvom det for de enkelte tilknytningsskadede unges vedkommende ikke nødvendigvis fører til dannelse af relationer mellem medarbejderen og den unge, giver flere dages samvær under alle omstændigheder bedre muligheder for sammenhængende aktiviteter og processer i det socialpædagogiske arbejde med den unge.

De medarbejdere, der betoner relationens betydning, giver samtidig udtryk for, at tætte relationer mellem medarbejder og ung også kan skabe komplikationer for medarbejderen.

3.4.1 Komplikationer ved tætte relationer til de unge

En medarbejder formulerer her, hvordan fortroligheden i den tætte relation på samme tid kan bruges af den unge og give problemer for medarbejderen:

”Han kan jo komme og sige til mig: ”hvis jeg kommer og siger noget til dig nu, kan du så lade være med at sige det til de andre?”, og det kan jeg jo ikke altid, men... hvis det ligesom er eksisterende problemer, så kan jeg ikke.”

Det kan altså være et problem for en medarbejder at have en tæt relation til de unge, hvis medarbejderen kommer i en loyalitetskonflikt overfor kolleger, fordi den unge forlanger, at medarbejderen ikke må fortælle oplysninger videre til de andre medarbejdere.

En anden komplikation ved medarbejderens tætte relation til den unge kan være, at kolleger kan synes, at medarbejderens relation til den unge er ”for god”:

”... vi har også snakket meget om, at jeg har måske osse for god en relation, det er måske gået lidt over i – ikke venskab, altså hvad skal man sige – der er bare en fortrolighed, og der er nogle ting der.... Der er nogen, der mener, at jeg holder for meget af ham. Det er der faktisk.”

Sammenfattende mener de fleste medarbejdere, at relationer til de unge på samme tid er afgørende og vanskelige. De er vanskelige, fordi nogle af de unge kan have svært ved at danne relationer, men også på grund af medarbejdernes vanskeligheder ved at være i et felt, der på samme tid rummer følelser og medmenneskelige relationer såvel som kollegiale hensyn og systemets regler og krav til dets ansatte funktionærer. De fleste medarbejdere mener, at relationerne til de unge er afgørende, fordi en relation er baseret på tillid, og de unges tillid til medarbejderne gør det muligt for de unge at åbne sig om deres problemer og at modtage støtte fra medarbejderen til den unges vanskeligheder.

De to medarbejdere, som mener, at deres personer ikke er vigtige i forhold til de unge, fordi de udfører en professionel funktion og er udskiftelige, skelner mellem medarbejderens relation og medarbejderens funktion. Deres nedtoning af relationens betydning rejser spørgsmålet, om medarbejderne generelt har tendens til at overbetone betydningen af deres relationer til de unge i forhold til deres funktioner for de unge, og det tyder udsagn i kapitel 5 i interviewene med de unge på, ligesom socialpædagogiske teorier og forskningsresultater i kapitel 6 nuancerer relationernes betydning.

Det komplekse forhold mellem medarbejderne og de unge bliver i kapitel 7 begrebsliggjort med Tönnies (2002) begrebspar *Gemeinschaft* og *Gesellschaft*, som giver en teoretisk ramme for forståelse af de modsatrettede kræfter, der er på spil i det felt, medarbejderne opererer i.

En af medarbejdernes hyppigst omtalte vanskeligheder i interviewene er problemerne med at få det socialpædagogiske arbejde med unge med forskellige problematikker i samme hus til at fungere.

3.5 Det daglige socialpædagogiske arbejde

Her fortsætter gennemgangen af medarbejderinterviewene med de vigtigste temaer i medarbejdernes udsagn om det daglige socialpædagogiske arbejde.

En af medarbejdernes hyppigst udtrykte vanskeligheder er problemerne med at få unge med forskellige problematikker til at fungere sammen i et hus.

3.5.1 Forskellige unge i samme hus - individuel behandling overfor faste rammer

Flere af medarbejderne beretter, at det kan være svært at efterleve caseinstitutionens princip om individuel behandling, når den skal foregå i en afdeling med forskellige typer unge i samme hus.

De følgende citater illustrerer de problemer, en medarbejder har med at have unge med forskellige behov og problemer i samme hus:

”Det er både en kvalitet og en ulempe med de her faste rammer – i hvert fald hvis de unge er for forskellige. Jeg tror, hvis nu man havde de samme typer unge, som ikke har alt for forskellige grundlæggende personlighedsstrukturer, så tror jeg det er nemmere, end når man har lige sådan en F. og en O., det er meget forskelligt.”

”... sådan en som F., som for det meste er fire år, hun har brug for meget mere firkantethed end sådan en som O. f.eks., som er en mere normal 16-årig, som gerne vil lyttes til og ha noget medbestemmelse og ikke ha det hele trukket ned over hovedet. Så derfor vil jeg også igen sige, det, som er en kvalitet for en af ungerne, kan godt blive problem for den anden unge, og så skulle gøre det ens i sådan et hus her...”

Medarbejderen peger her på, hvordan konstruktionen med flere unge med forskellige problemer i samme hus giver konflikter mellem to modpoler: fælles, faste rammer for alle de unge i samme hus og værdigrundlagets princip om individuelle løsninger for hver enkelt ung.

Medarbejdernes udsagn fortæller ikke, hvor begrebet faste rammer kommer fra, men det findes flere steder i deres beskrivelser af institutionens socialpædagogiske praksis, og det ser ud til, at det er et begreb, der er opstået i - eller i hvert fald viser sig i praksis.

Interviewene tyder på, at det er en udfordring for medarbejderne at have unge med forskellige problemer i samme hus, hvad enten medarbejderne vælger at forsøge med fælles rammer for alle, eller de vælger at følge værdigrundlagets princip om individuel behandling af hver ung.

Interviewene viser, at begrebet faste rammer kan dække over to betydninger: faste rammer og fælles rammer. Der kan således godt være faste rammer, som er individuelt udformet for hver ung,

og hvor det faste består i, at alle medarbejderne praktiserer overholdelse af de samme regler overfor den enkelte unge. Fælles rammer er derimod, når der gælder de samme regler for alle unge i en afdeling, og det ser ud til at være den betydning, som medarbejderne bruger begrebet i.

Udtalelserne viser, at medarbejderne befinder sig vidt forskellige steder i kontinuummet mellem to modsatte opfattelser: helt individuel løsninger for den enkelte unge og helt ens regler for alle unge i samme hus.

Interviewene viser på dette punkt en mangel på afklaring blandt medarbejderne af balancen mellem individuel behandling og fælles rammer, som fører til frustrationer hos medarbejdere.

Ifølge de unges interviewudsagn opfatter de unge det samstemmende som en kvalitet at blive behandlet individuelt og som mangel på kvalitet at være underlagt fælles faste rammer, medmindre rammerne giver god plads til individuelle variationer.

Spørgsmålet om fælles eller individuelle rammer for de unge kan ses som et udtryk for en strid mellem og forvirring om to principper, der er formuleret i Tönnies (2002) begrebspar *Gemeinschaft* og *Gesellschaft*, der i kapitel 7 perspektiverer undersøgelsens resultater.

3.5.2 Medarbejdernes omstilling til nye typer unge

Medarbejderne beskriver, hvordan institutionens målgruppe har ændret sig fra drenge, der ville slås, til unge med mere komplekse problemstillinger. Det er nu i stigende omfang unge med misbrugsproblemer, unge med anden etnisk baggrund, unge med psykiske lidelser, og de unge har andre interesser og vaner, end medarbejderne er vant til.

Interviewene viser, at især medarbejdere uden relevant uddannelse oplever det som et problem at omstille sig, når der kommer en ny type unge ind i institutionen, og en beskriver sine vanskeligheder således:

”Før i tiden ville de slås, og de havde DAMP. Så sker der sgu bare noget.”

”Jeg har lyst til at tage ud og fiske med dem i weekenden. Det kan de ikke, dem vi har i øjeblikket, de kan kun finde ud af at spille playstation og computerspil.

Jeg synes, det er dødssygt, jeg kan ikke se noget fornuftigt i det overhovedet.”

Man kan se medarbejderens frustrationer som et eksempel på, at medarbejdere uden relevant uddannelse er blevet fanget af udviklingen i institutionens målgruppe. Tidligere har institutionen haft flere drenge, der ville slås, og man har derfor ansat medarbejdere uden relevant uddannelse,

hvis vigtigste kvalifikation var, at de ikke var bange for drengene. En del af de medarbejdere får det svært, når institutionen får andre typer unge, der kræver andre kvalifikationer, mere faglig viden, større fleksibilitet og mere kulturel bredde – flere af medarbejderne uden relevante uddannelser udtrykker vanskeligheder overfor unge med personlighedsforstyrrelser, med misbrugsproblemer og unge fra andre kulturer.

Heroverfor ser medarbejderne med en relevant uddannelse de unge med mere komplekse problemstillinger som spændende udfordringer, der kalder på faglig viden:

”Det er vigtigt at vide, hvorfor er de unge som de er, hvorfor reagerer de, som de gør. Og har du ikke den viden, så kan det gå galt...”

Det ser ud til, at det er lettere for medarbejdere med relevante uddannelser at omstille sig til nye typer unge, samtidig med, at caseinstitutionen har flest medarbejdere uden relevante uddannelser og får nye typer unge med mere komplekse problemstillinger.

3.5.3 Medarbejdernes kontrol af de unge

I medarbejdernes opfattelser af institutionens socialpædagogiske praksis forekommer flere elementer, der ikke findes i institutionens teoretiske grundlag, og kontrol af de unges adfærd er et eksempel på det.

Ifølge tre medarbejders opfattelser indgår kontrol som en vigtig del af det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge. Det drejer sig især om kontrol af, at de unge passer deres uddannelse/arbejde og kontrol af de unges forbrug af alkohol og hash, som ikke er tilladt i institutionen. Medarbejdernes udsagn viser, at de bruger en del energi og tid på kontrollen.

Institutionen har pligt til kontrol i forhold til de unge, der er anbragt ifølge dom efter ungdomssanktionen, men nogle medarbejdere udfører ikke kun kontrol af pligt, idet de oplever, at kontrol giver mening og også er en støtte til de unge, her beskrevet således

”Jeg ringer til ham hver anden dag for at høre, hvordan det går og sådan noget, og så har jeg aftalt med vognmanden, at hvis han sætter ham af et eller andet sted, så skal han ringe først og spørge, om det er i orden, eller om han havde lavet en anden aftale med os... Også når han går på toilettet, når han kommer tilbage, om han ser skæv ud. Vi har haft nogen problemer med ham, hvor han går og ryger,

ikk'? Man behøver ikke at spørge, om han har røget, så bliver han fornærmet, bare sådan en kontrol med urinprøve jævnlige, og der viser det sig, at der var noget."

Ifølge medarbejderens opfattelse er det mindre belastende for de unge at få foretaget kontrol af evt. hashrygning ved en urinprøve end at blive spurgt ud om hashforbruget. Interviewene med de unge viser i øvrigt i overensstemmelse hermed, at de unge har forståelse for, at de voksne tager urinprøver for at kontrollere, om de har røget hash, og at de unge også opfatter støtteaspektet ved kontrollen.

Regler, sanktioner og kontrol kan føre til konflikter mellem medarbejdere og de unge, og næste afsnit omhandler konflikter.

3.5.4 Konflikter og vold mellem medarbejdere og unge

Kun en af de interviewede medarbejdere taler om vold mellem medarbejder og unge, og han omtaler vold som noget, der er styr på, og som ikke udgør et problem.

Det er bemærkelsesværdigt, at vold mellem de unge og medarbejderne stort set ikke bliver omtalt i medarbejderinterviewene i en institution, der har specialiseret sig i svært utilpassede unge, hvoraf flere har voldsdomme bag sig.

Hvilke årsager der end måtte være, er medarbejdernes manglende omtale af vold interessant, også i betragtning af, at interviewene med de unge har flere omtaler af medarbejdernes brug af magtanvendelser.

Medarbejdernes uddannelsesbaggrund ser ud til at have betydning for deres syn på konfliktløsning i forhold til de unge, idet ingen af medarbejderne uden relevant uddannelse udtrykker opfattelser af temaet. Tre medarbejdere med en relevant uddannelse fortæller om, hvordan de undgår, at konflikter optræder, og bl.a. taler en medarbejder om vigtigheden af at give de unge mulighed for at komme væk i en konfliktsituation:

"Det er egentligt et meget vigtigt emne for dem alle sammen, de skal altid have mulighed for at komme væk, det synes jeg næsten, de siger enstemmigt, hvis de først bliver rigtigt gale, vil de gerne have mulighed for at gå og komme igen."

En medarbejder taler modsat for, at det undertiden kan være godt at provokere til konflikter med de unge:

”Men igen, vi ser jo alle de problemer, som vi støder på, som en pædagogisk udfordring. Hvis ikke der er diskussioner/skænderier med de unge, så passer vi ikke vores arbejde, fordi så presser vi dem ikke nok. Det er jo i den dialog, man hele tiden lærer nye ting, det er hver gang, tingene bliver sat på spidsen.”

Denne medarbejder repræsenterer et andet syn på konflikter, idet han ser dem som pædagogiske udviklingsmuligheder, fordi han mener, de kan være udtryk for, at medarbejderne presser de unge videre i deres udvikling.

Ud fra det begrænsende datamateriale er det ikke muligt at tolke, om medarbejdernes tilsyneladende modsatrettede syn på konflikter er udtryk for en dyberegående mangel på afklaring blandt medarbejderne.

Et af medarbejdernes kriterier for, om konflikter fører til udvikling, er, om konflikten bliver afsluttet indenfor overskuelig tid, eller om den forbliver uløst og fører til langvarigt nag mellem den unge og medarbejderen. Det er således vigtigt for medarbejderne, at konflikterne bliver afsluttede, inden de tager hjem og holder fri, så de ikke spekulerer på dem i deres friperiode.

Interviewene med de unge viser, at de unges negative oplevelser af vold, konflikter og magtanvendelser fylder meget for de unge og, at de negative oplevelser udelukkende har været i forhold til medarbejdere uden relevant uddannelse.

Næste afsnit viser et eksempel på, hvordan medarbejderne i det daglige socialpædagogiske arbejde bruger forskellige strategier for at få hverdagen til at fungere – strategier, som ikke er udtryk for realisering af institutionens teoretiske grundlag – i dette tilfælde brugen af penge som adfærdsregulerende middel overfor de unge.

3.5.5 Brugen af penge i det socialpædagogiske arbejde med de unge

Det er vigtigt for alle medarbejderne at påvirke de unges adfærd i en bestemt retning, og for at styre de unges adfærd i den ønskede retning bruger nogle medarbejdere regulering af de unges adgang til penge som pressionsmiddel.

Et af virkemidlerne er regulering af, hvor mange penge den unge får, især at fratage den unge penge, hvis den unge f.eks. ikke vil passe sit arbejde, som her formuleret af en medarbejder

”Vi bruger også økonomien meget til at styre de unge. ... det er, hvis der er nogen, der f.eks. siger: nu gider jeg slet ikke arbejde mere, fuck jer. Så siger vi: det er fint. Hvis du vil ha det sådan, så er det sådan, 40 kr. om dagen, det er bistandshjælp, det kommer du på nu. Når du er klar til at arbejde videre, så går vi videre. Der holder de gerne en uge eller to højst, så bliver hverdagen for kedelig, så vil de gerne i gang igen, de mangler penge, så kører man i gang igen”

Medarbejderen opfatter det i øvrigt som frustrerende at være underlagt regler for lommepenge og tøj - og kostpenge, som efter hans opfattelse umuliggør en mere smidig og behovsbestemt styring af udbetalinger til de unge. Det gælder også muligheden for at støtte en ungs indsats ved f.eks. at give den unge ekstra tøj eller reservedele til knallert.

Vi vil senere se, at medarbejdernes opfattelser af, at penge og pengemangel er vigtigt for de unge, bliver bekræftet af de unges udsagn.

Regulering af penge ser for medarbejderne uden relevante uddannelsers vedkommende ud til at blive anvendt som et hyppigt redskab i regulering af de unges adfærd.

Interviewene afdækker ikke, hvor udbredt denne praksis er i institutionen, men da tre af de interviewede medarbejdere omtaler den som et selvfølgelig fænomen, kan det tyde på, at det er en ret udbredt praksis.

Selvom regulering af penge kan påvirke de unges adfærd umiddelbart og derfor kan opfattes som en effektiv metode for medarbejderne til at opnå de ønskede adfærdsændringer hos de unge, har denne metode problematiske aspekter og giver anledning til flere overvejelser.

Det er en praksis, som ikke er indeholdt i institutionens teorigrundlag, og som direkte strider mod værdigrundlagets principper om ligestilling, tillid, respekt og omsorg..

Tilbageholdelse af de unges lommepenge er i strid med Serviceloven, der fastslår, at da kommunen overtager forældrenes økonomiske forpligtelser overfor den anbragte unge, skal kommunen via anbringelsesstedet udbetale tøj- og lommepenge til den unge, så den unge kan opnå det samme niveau for personlig udfoldelse, udvikling og sundhed som jævnaldrende unge, og så den unge kan lære at administrere penge selv.

Et emne, der optager en del medarbejdere, er de unges deltagelse i arbejde og uddannelse.

3.6 De unges uddannelse og arbejde

Institutionens unge skal ifølge medarbejdere være i gang med daglig beskæftigelse i form af uddannelse eller arbejdspraktik.

Dette princip fremgår ikke af institutionens værdigrundlag eller interne uddannelse, men medarbejderen omtaler det som en del af at være på institutionen, altså som et af institutionens principper, at de unge skal være i gang med uddannelse eller arbejde.

Medarbejderne omtaler flere problemer med at holde de unge i gang. Det er problemer som at få unge, der ryger hash, spiller computerspil og er vågne om natten, til at stå op og komme i gang om morgenen og problemer med at finde arbejdspladser, der vil tage de unge i praktik.

Disse vanskeligheder medfører ifølge medarbejderne, at der jævnligt er længere perioder, hvor flere af de unge ikke kommer op og ud. En medarbejder efterlyser en mere målrettet indsats fra institutionen for at skaffe kontakt til arbejdspladser

En anden medarbejder bekræfter, at det er en fordel at have kontakt til arbejdspladser, der kender til at have unge med problemer i praktik. Ligesom det er vigtigt, at institutionen kan tilbyde praktikmuligheder og arbejdspladser, er det vigtigt for de anbragte unges motivation for at gå i skole, at der ikke går for lang tid efter anbringelsen, inden de får et skoletilbud:

”... men vi har nogle gange gået med unge i tre måneder, hvor der ikke var noget skoletilbud. Der kunne man måske have haft noget selv. Sådan en, der ikke vil stå op om morgenen, for han har ikke noget at stå op efter, han er svær at få sparket i gang. Det skal være fra dag et af.”

Udsagnene er endnu et eksempel på, at forskellige praktiske forhold kan gøre det svært at realisere principperne i institutionens værdigrundlag, i dette tilfælde principperne om en god og værdig tilværelse og medarbejdernes handlekraft.

En del af institutionens unge vil hellere arbejde end gå i skole, og her beretter en medarbejder om den forskel, det gjorde at komme den unge i møde på dette punkt:

”Det sagde han også, hver gang jeg kørte ham i skole: ”Det er ikke noget for mig det her.” Og så var det bare et spørgsmål om tid, så fandt man ud af, at han pjækkede, og så fandt vi noget nyt... Det sidste vi har fundet til ham, det er han meget glad for. Det er sådan et transportfirma, hvor han kører med vognmændene,

og deler pakker ud og kommer i kontakt med andre mennesker. Det er lige noget for ham. Han har været der i to måneder, og han er virkelig glad for det. Det kan man mærke på de unge, ikk’? De står selv op og er klar til at komme af sted, hvorimod da han var i skole, der skulle han bruge en halv time til en time’

Samlet viser medarbejdernes udsagn både, at de opfatter det som en kvalitet, at de anbragte unge deltager i uddannelse og arbejde, og at det kan være forbundet med flere typer vanskeligheder for medarbejderne at få etableret stabile uddannelses- og arbejdsforløb. De nævner her problemer som institutionens problemer med at skaffe praktikpladser og skoletilbud og de unges problemer med hashmisbrug og med at komme op om morgenen, og medarbejderne efterlyser en mere systematisk indsats på dette punkt.

Medarbejdernes udsagn viser også, at dialog med - og individuel tilgang til den unge i en proces med mange praktikforsøg og erfaringsopsamlinger kan føre til gennembrud i uddannelse og arbejde hos tilsyneladende umotiverede unge.

Set udfra en socialpædagogisk synsvinkel og fra lovgivningens synsvinkel er arbejde og uddannelse afgørende for de unges integration i samfundet og herunder for de unges erhvervelse af kvalifikationer og socialisering til arbejdsmarkedet.

3.7 Samarbejdet med de unges familier og netværk

Institutionens samarbejde med de unges familier og netværk er hverken omtalt i værdigrundlaget eller i programmet for institutionens interne uddannelse, men det er et tema, der optager størstedelen af de interviewede medarbejdere.

De fortæller, at de anser det for vigtigt at etablere et samarbejde med de unges familier, det gælder primært de unges forældre, men søskende, bedsteforældre, onkler og tanter kan også være vigtige personer i de unges liv. Medarbejderne beskriver såvel succesfulde samarbejdsforløb som mislykkede samarbejder, de sidste udelukkende med familier af anden etnisk baggrund.

Generelt anser medarbejderne det for vigtigt at opbygge et samarbejde med forældrene om barnets eller den unges anbringelse, og medarbejderne angiver flere forskellige grunde til, at de opfatter samarbejdet med de unges familier som væsentligt. En medarbejder beskriver betydningen af forældrenes opbakning således:

”Det er lige meget, hvilken ung og hvilke problemer der er, så vil de gerne gøre forældrene stolte. Og når vi har forældrene med, så fænger det lidt mere, end hvis det bare er mig og den unge.”

Medarbejderen vurderer således, at forældrenes opbakning styrker den unges motivation og støtter medarbejderens arbejde med den unge.

Medarbejderne anser det også for vigtigt at styrke relationen mellem den unge og forældrene, som ofte er præget af konflikter og gensidig mistillid:

”Han måtte ikke komme hjem der, men han var jo også begyndt at tage alt muligt narko og stjæle penge derhjemmefra dem. Så der blev låst af for ham, så han blev nødt til at lave indbrud for at få nogle af sine ting.”

”Vi tog meget hjem og snakkede med dem og dragede dem med ind i hans problemer. De begyndte at interessere sig mere og mere for ham.”

I dette tilfælde beskriver medarbejderen udviklingen i samarbejdet med forældrene som positivt, men i nogle tilfælde har medarbejdere oplevet, at samarbejdet med familier af anden etnisk baggrund er besværligt.

Sammenfattende opfatter de fleste medarbejdere samarbejdet med de unges familier og netværk under anbringelsen som en vigtig del af det socialpædagogiske arbejde med de unge.

Interviewene med medarbejderne giver ikke mulighed for at vurdere, hvor meget institutionen generelt gør ud af samarbejdet med de unges familier, men udfra interviewene ser det ud til, at det er meget forskelligt fra ung til ung. I nogle tilfælde vidner interviewene om en stor indsats fra medarbejderne i samarbejdet med den unges forældre, mens der i andre tilfælde tilsyneladende ikke er foregået ret meget. Generelt giver interviewene indtryk af, at de fleste medarbejdere er mest optagede af det socialpædagogiske arbejde med de unge inde i institutionen, da der er ret få udsagn om samarbejdet med de unges familier.

Medarbejdergruppen deler sig i deres opfattelser af samarbejdet med familier med anden etnisk baggrund end dansk. Her går skellet mellem etnisk danske medarbejdere, der alle oplever samarbejdet som vanskeligt, og en medarbejder med anden etnisk baggrund, der ikke ser samarbejdet med familier med anden etnisk baggrund end dansk som specielt vanskeligt. Han opfatter overvejende sin egen etniske baggrund som et plus for samarbejdet.

3.7.1 Mødet med andre kulturer

Ifølge institutionens egen opgørelse i august 2009 var ni ud af 39 anbragte unge i institutionen af anden etnisk baggrund end dansk, og medarbejderne har løbende samarbejde med unge og deres familier fra andre kulturer end den danske.

Samarbejde med unge og familier af anden etnisk baggrund er ikke omtalt i institutionens praktiske teorier.

Ifølge medarbejdernes opfattelser er det socialpædagogiske arbejde med de unge med anden etnisk baggrund svært for de etnisk danske medarbejdere, hvilket bliver udtrykt således af en medarbejder:

”Generelt dem vi har haft af anden generations, dem har vi ikke succes med, overhovedet ikke, nede hos os kan jeg ikke se en eneste succesoplevelse med nogen af dem... Vores succesoplevelser med dem er på 0 %. Ja. Jeg mangler værktøjer.”

Denne medarbejder udtrykker her en opfattelse af massiv fiasko i sit arbejde med unge med anden etnisk baggrund på grund af sine manglende forudsætninger. Medarbejderne har ikke kun vanskeligheder med kulturelle forskelle, sprogproblemer har også gjort det sværere for flere medarbejdere. Medarbejdere med samarbejdsproblemer med familier med anden etnisk baggrund har alle dansk baggrund og oplever vanskeligheder i samarbejdet med unge og deres familier med anden etnisk baggrund.

Så såvel medarbejdere med relevante uddannelser som uden synes, det er svært at arbejde med unge med anden etnisk baggrund. Forskellen mellem de to grupper medarbejdere findes i deres opfattelser af årsagerne til, at det er svært.

Medarbejderne med relevante uddannelser ser vanskelighederne som udtryk for deres egne mangelfulde kulturelle kompetencer, mens en medarbejder uden relevant uddannelse placerer ansvaret for den manglende succes i det socialpædagogiske arbejde med de unge hos de unge og deres familier:

”De skintilpasser sig og venter på, at de kommer ud, vi bliver modarbejdet fra alle sider af. ... så må de skintilpasse sig på det og prøve et snyde os, så meget de kan. ”

Han er således mere tilbøjelig til at anlægge en moralsk forklaring på problemerne og placerer de unge og deres familier i rollen som umotiverede snydere.

En tosproget medarbejder har som den eneste ikke de samme problemer i det socialpædagogiske arbejde med unge af anden etnisk baggrund og deres familier. Han fortæller, hvordan det efter hans erfaringer både kan være en fordel og ulempe at komme fra samme kultur som forældrene. Det kan være en fordel, fordi han forstår sproget, hvis det er arabisk og kulturen, hvis den er mellemøstlig, og fordi han selv kender til at være borger med anden etnisk baggrund.

Medarbejderen giver udtryk for, at hans arabiske baggrund også kan være en ulempe i forældresamarbejdet, fordi nogle forældre kan skamme sig over deres barns anbringelse og være bange for, at medarbejderen skal fortælle om anbringelsen i det arabiske miljø. Det er efter medarbejderens opfattelse dog overvejende en fordel for ham, at han kan bruge sit kendskab til den arabiske kultur.

En vigtig ekstern samarbejdspartner er sagsbehandleren i den anbringende kommune, og næste afsnit fremlægger medarbejdernes opfattelser af dette samarbejde.

3.7.2 Samarbejde med sagsbehandler

Samarbejdet med de kommunale forvaltninger udenfor institutionen danner ramme for anbringelserne og det socialpædagogiske arbejde på institutionen, og tre af de interviewede medarbejdere taler om deres opfattelser af dette samarbejde.

De tre medarbejdere mener, at sagsbehandlerens imødekommenhed og opbakning overfor institutionens henvendelser har stor betydning for medarbejdernes muligheder for at kunne reagere handlekraftigt overfor de unge, her formuleret således af den ene:

”For at sådan noget lykkes skal man ha en kanon sagsbehandler, som bakker os 100 % op.”

Medarbejderen ser altså den gode sagsbehandler som en, der bakker caseinstitutionens medarbejdere 100 % op.

En anden medarbejder bekræfter sagsbehandlerens betydning men udfra dårlige erfaringer med sagsbehandleres magt over økonomi og beslutninger i anbringelsen:

”... man står i en situation, hvor man ikke kan gøre ret meget andet end at indordne sig under de beslutninger, som sagsbehandleren har taget. Det er jo ham eller hende, der har det sidste ord, ikk’? Og så kan man føle, at de modarbejder en, det var ikke der, hvor man ville arbejde hen ad.”

Kun to af de interviewede medarbejdere omtaler kort betydningen af handleplaner, mål for arbejdet, statusrapporter og statusmøder.

Når man tager i betragtning, at arbejdet med den unge er en kontraktlig forpligtelse mellem anbringende kommune og leverandørinstitutionen om, at institutionen skal arbejde mod målene i handleplanen, viser medarbejdernes opfattelser overraskende lidt opmærksomhed på betydningen af handleplanernes mål for anbringelsen. De medarbejdere, der omtaler betydningen af samarbejdet med sagsbehandleren er først og fremmest optagede af, om sagsbehandleren bakker op om medarbejdernes beslutninger og arbejde med de unge. Der er tilsyneladende ingen af medarbejderne, der opfatter sagsbehandleren som en potentiel sparringspartner, der kan bidrage med ideer og modspil til det socialpædagogiske arbejde.

Udfra medarbejdernes opfattelser er problemerne i samarbejdet sagsbehandlerens manglende interesse for anbringelsen og langsomme, bureaukratiske beslutningsprocedurer i socialforvaltningerne.

Sidste afsnit af analysen præsenterer medarbejdernes opfattelser af, hvordan de opfatter kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med at forberede de unge på tiden efter anbringelsen.

3.7.3 Udslusning og efterværn

Da fokus i denne undersøgelse er det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge på anbringelsesstedet, er efterværn ikke et emne i interviewguiden, og der er heller ikke mange udsagn fra medarbejderne om de unges tid efter anbringelsen.

Udfra institutionens værdigrundlag er de unges gode og værdige tilværelse efter anbringelsen målet for institutionens socialpædagogiske arbejde, og i det perspektiv fylder forberedelsen af de unge på tiden efter anbringelsen bemærkelsesværdigt lidt i medarbejdernes opfattelser af institutionens socialpædagogiske arbejde.

Tre medarbejdere udtrykker sig dog om, hvordan de opfatter forberedelser af de unge på tiden efter anbringelsen.

Her kredser medarbejdernes udsagn mest om, hvordan de kan lære de unge at klare tilværelsen udenfor institutionen, hvor medarbejderne ikke længere er der til at sørge for at hjælpe de unge med at have styr på økonomi, mad, bolig, døgnrytmer osv.

En medarbejder siger om at forklare den unge om livet udenfor institutionen:

”Jeg har brugt meget tid på at fortælle ham, da han fik sin lejlighed og sad og lavede budgetter: hvis du gør sådan som du gerne vil, så tjener du ikke penge nok, så skal du ud at have et job til. ... Det er jo sådan noget basal viden, at vi skal give de unge.”

Medarbejderens arbejde med at forberede de unge på tiden efter anbringelsen foregår tilsyneladende hovedsagelig ved at tale med de unge inden udskrivning fra institutionen, mens der ifølge medarbejderne ofte ikke er bevilliget et efterværn efter anbringelsen.

3.8 Sammenfatning af medarbejdernes opfattelser af kvalitet i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde

Medarbejdernes opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske praksis viser følgende 12 væsentlige karakteristika:

1. Ifølge medarbejdernes opfattelser bliver Sømandsmodellen praktiseret og virker efter værdigrundlagets hensigt. Sømandsmodellen giver således efter medarbejdernes opfattelser arbejdsglæde og gode rammer for det socialpædagogiske arbejde, herunder dannelse af relationer mellem medarbejdere og de unge. Samtidig omtales de flere sammenhængende arbejdsdøgn dog også som en belastning for arbejdsmiljøet af enkelte medarbejdere.
2. Medarbejderne opfatter værdigrundlagets principper om individuelle løsninger, handlekraft og tillid som værdifulde for kvaliteten af det socialpædagogiske arbejde, men forskellige forhold i praksis som internt og eksternt samarbejde, institutionens matchning af flere unge med forskellige problematikker i samme hus og nye typer unge med komplekse problemstillinger kan gøre det vanskeligt at praktisere principperne.
3. Medarbejderne tillægger for de flestes vedkommende relationen til de unge afgørende betydning, mens et par medarbejdere tillægger deres funktioner overfor de unge større betydning. Medarbejderne oplever vanskeligheder ved at danne relationer til nogle unge,

som dels kan skyldes enkelte unges skadede evner til relationsdannelse og dels forhindringer i og udenfor organisationen.

4. Medarbejdere uden relevante uddannelser ser ud til at have svært ved at omstille sig til nye typer unge med mere komplekse problemstillinger såsom misbrug, personlighedsforstyrrelser og unge med anden etnisk baggrund.
5. Regler, kontrol og straf er en del af institutionens socialpædagogiske praksis, som ikke indgår i institutionens teoretiske grundlag.
6. Konflikter og vold mellem medarbejdere og de unge fylder ikke i medarbejdernes opfattelser.
7. De unges deltagelse i uddannelse og arbejde er ofte hæmmet af faktorer som mangel på skoletilbud og praktikpladser samt medarbejdernes magtesløshed overfor unge med mere komplekse problemstillinger.
8. Samarbejdet med de unges familier og netværk bliver omtalt som vigtigt af de fleste medarbejdere, men det er ud fra interviewene vanskeligt at vurdere, hvor meget det er en del af den daglige socialpædagogiske praksis.
9. Mødet med andre kulturer volder de etnisk danske medarbejdere store problemer, mens det ikke er tilfældet for en medarbejder af anden etnisk oprindelse.
10. Samarbejdet med de unges kommunale sagsbehandlere og de unges handleplaner fylder meget lidt i institutionens socialpædagogiske arbejde for de fleste medarbejdere, samtidigt med at sagsbehandlernes magt betones.
11. Udfra medarbejdernes opfattelser i interviewene arbejder institutionen ikke systematisk med forberedelsen af de unge til livet efter anbringelsen.

3.9 Medarbejdernes opfattelser af deres egne forudsætninger og læring

Interviewene med medarbejderne omfatter også medarbejdernes opfattelser af sammenhængen mellem det socialpædagogiske arbejde og læring i arbejdet, herunder medarbejdernes indgang til arbejdet, deres forudsætninger for arbejdet, deres syn på læring og behovet for uddannelse til arbejdet.

Medarbejdernes forudsætninger for og holdninger til at lære er vigtige for mulighederne for at udvikle caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, og de var derfor vigtige, da

forskningsprojektet var et aktionsforskningsprojekt, der skulle udvikle kvaliteten i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde.

Da forskningsprojektet som beskrevet i kapitel 1 har undergået store forandringer i forløbet, og kapitel 8 derfor i stedet munder ud i generelle perspektiver for udvikling af kvalitet i socialpædagogisk arbejde, vil caseinstitutionens medarbejders opfattelser af forudsætninger for og læring i det socialpædagogiske arbejde blive betragtet som et sidetema i undersøgelsen og derfor kun blive kort beskrevet.

3.9.1 Medarbejdernes indgang til og forudsætninger for arbejdet

To af de syv interviewede medarbejdere har hverken uddannelse eller tidligere erfaringer indenfor området, tre har tidligere arbejds erfaringer indenfor området men ingen uddannelser, en er uddannet pædagog med lang arbejds erfaring i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge, og en medarbejder er uddannet socialrådgiver.

Dette billede passer til idegrundlaget ved institutionens start, der lagde vægt på medarbejdere, der ikke var bange for de anbragte unge og mindre vægt på medarbejdernes uddannelses- og erfaringsbaggrund.

Resultaterne af interviewene underbygges på dette punkt af en intern opgørelse over institutionens medarbejdere fra 1/9 2009, hvor institutionen - uden medregning af TAPere - havde 105 ansatte. Heraf havde 37 eller godt en tredjedel relevante uddannelser som pædagog, socialrådgiver, lærer eller social- og sundhedsassistent. To tredjedele af medarbejderne pr 1/9 2009 havde dermed ikke en relevant uddannelse. 59 af medarbejdere uden relevant uddannelse havde andre uddannelser som håndværkere, kokke, tjenere, militær uddannelse og lignende.

3.9.2 Medarbejdernes opfattelser af deres forudsætninger for arbejdet

Uanset deres faktiske kvalifikationer mener næsten alle medarbejdere selv, at de har gode forudsætninger for arbejdet, således vurderer en tidligere værtshusejer, at hans forudsætninger passer til arbejdet udfra en forestilling om, at de anbragte unge har brug for det samme som hans tidligere bargæster - en traditionel, autoritær opdragelsesstil.

En medarbejder, der er uddannet pædagog med flere års arbejds erfaringer med belastede unge, udtaler sig udførligt om såvel rammer som det pædagogiske indhold i det socialpædagogiske arbejde med de unge, han opfatter sine egne forudsætninger som gode såvel praktisk som teoretisk, og han betoner betydningen af løbende undervisning af medarbejderne.

3.9.3 Medarbejdernes syn på værdien af en relevant uddannelse

Medarbejderne deler sig op i to grupper i deres syn på værdien af en relevant uddannelse: en gruppe af medarbejdere er negative overfor værdien af en relevant uddannelse, mens to medarbejdere med relevante uddannelser eller dele af relevante uddannelser er positive.

Gruppen med et negativt syn på uddannelse mener, at uddannelse ikke er vigtig, fordi det, der kan læres i en uddannelse, ikke er det, der er brug for i det socialpædagogiske arbejde med de unge, og tre af dem forestiller sig ligefrem, at en relevant uddannelse kan være en hindring i at gøre arbejdet godt, fordi viden om ”god pædagogik” vil være en begrænsning og i modsætning til det, der er brug for ”i virkeligheden”.

De to uddannelsespositive medarbejdere (den ene er uddannet pædagog, den anden har to afbrudte uddannelsesforløb) er ubetinget positive overfor værdien af faglig viden og uddannelse, den ene nævner et eksempel:

”... hvis du ikke kendte de forsvarsmekanismer, så tror jeg ikke, du ville være i det her projekt. Så dur du ikke her, for så mistolker du den unge, og så har du nogle meget vanvittige konflikter, som kører helt ud af tangenten.”

Og den anden beskriver det problematiske i samarbejdet mellem medarbejdere med og uden relevant uddannelse:

”Altså, vi taler ikke altid samme sprog, og det synes jeg faktisk er problematisk.”

De to uddannelsespositive medarbejdere mener, at uddannelse og faglig viden giver medarbejdere fælles viden og sprog og forebygger uhensigtsmæssige reaktioner hos medarbejderne, som kan føre til konflikter med de unge.

Interviewene med de unge understøtter den opfattelse, idet de unges beskrivelser af magtanvendelser - som de i øvrigt oplevede som meget ubehagelige – viser sig udelukkende at være begået af medarbejdere uden relevant uddannelse. Omvendt har de unge negative opfattelser af medarbejdere, der taler ”pædagogsprog”, men ved spørgsmål om uddybelse af synspunktet viser det

sig, at der ikke er sammenhæng mellem de unges opfattelse af ”pædagogisk sprog og medarbejdernes faktiske uddannelser.

Såvel unge som nogle medarbejdere har altså forestillinger om, at en relevant uddannelse kan føre til begrænsninger for det socialpædagogiske arbejde. Medarbejdernes forskellige opfattelser af, hvilken viden der er relevant for det socialpædagogiske arbejde, gør også vidensbegrebet til et centralt element, for hvilke vidensopfattelser gælder for socialpædagogisk arbejde? De spørgsmål bliver belyst i kapitel 6 og 7 og er centrale for forslagene til kvalitetsudvikling i kapitel 8.

3.9.4 Medarbejdernes uformelle læring i arbejdet

Medarbejdernes udsagn om deres læring i arbejdet viser, at den overvejende foregår via uformel læring i form af medarbejdernes egne erfaringer og refleksioner i arbejdet og i samtaler og refleksioner med kolleger.

Medarbejderne arbejder overvejende alene eller sammen med en enkelt kollega, og det kan være med til at forklare, at deres uformelle læring i arbejdet mest foregår via refleksioner over egne erfaringer i arbejdet, enten alene eller i refleksioner sammen med kollegaer.

3.9.5 Medarbejdernes behov for læring

Selvom medarbejderne uden relevante uddannelser på den ene side forsvare deres forudsætninger for arbejdet og ikke vurderer formelle uddannelser højt, har alle de interviewede medarbejdere alligevel en opfattelse af, at de gerne vil lære i arbejdet, og de ser gerne bedre rammer for deres uformelle læring i caseinstitutionen.

De foreslår således mere åbenhed i institutionen, som kan føre til bedre udveksling af erfaringer om både godt og dårligt arbejde, såvel internt i afdelingen som mellem afdelinger. Medarbejderne efterlyser også mere målrettede kurser, specielt i forhold til de tre målgrupper, der volder medarbejderne problemer: unge med misbrug, unge med personlighedsforstyrrelser og unge med anden etnisk baggrund.

Læring kan ifølge medarbejderne både gøres via de uformelle læreprocesser, hvis der var bedre muligheder for at mødes uformelt med kolleger og ved redskabsorienterede kurser med faglig viden specifikt rettet mod de unges problemer som personlighedsforstyrrelser, stofmisbrug eller unge med anden kulturel baggrund.

Det er især medarbejdere uden relevante uddannelser, der efterspørger bedre rammer for uformel læring, mens det er næsten alle medarbejdere, der savner kurser med specifik faglig viden, der er målrettet mod institutionens nye typer unge.

3.10 Caseinstitutionens to medarbejdergrupper

Interviewene har afdækket forskelle mellem medarbejdere med relevante uddannelser og medarbejdere uden relevante uddannelser, og da forskellene er tydelige i materialet, og da medarbejderne er afgørende for kvaliteten i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde med de unge, vil forskellene her blive sammenfattede og analyserede yderligere.

De to medarbejdergruppers opfattelser kan opsummeres i to tabeller. De tomme felter i tabellerne betyder, at ingen i den pågældende medarbejdergruppe har givet udtryk for opfattelser af det tema.

Den første tabel viser fælles opfattelser for medarbejdere med og uden relevante uddannelser.

Medarbejdernes fælles opfattelser af institutionens socialpædagogiske arbejde

Opfattelser af	Medarbejdere uden relevante uddannelser	Medarbejdere med relevante uddannelser
Institutionens værdigrundlag	Er enige i institutionens værdigrundlag, synes det virker godt i det socialpædagogiske arbejde med de unge, når det kan lade sig gøre	Er enige i institutionens værdigrundlag, synes det virker godt i det socialpædagogiske arbejde med de unge, når det kan lade sig gøre
Samarbejde med familie og netværk	Vigtigt for det socialpædagogiske arbejde med den unge, svært i forhold til familier med anden etnisk baggrund	Vigtigt for det socialpædagogiske arbejde med den unge, svært i forhold til familier med anden etnisk baggrund
Relationer til de unge	De fleste: relationen er vigtig En medarbejder: jeg udfører kun en udskiftelig funktion	De fleste: relationen er vigtig En medarbejder: jeg udfører kun en udskiftelig funktion

Det er ikke sædvanligt, at en institutions værdigrundlag slår så stærkt igennem blandt medarbejdere, se f.eks. Smidts (1997) påvisning af, at daginstitutioners virksomhedsplaner ikke når ud i institutionernes virkelighed. Alle de interviewedes enige opslutning om de omtalte dele af institutionens værdigrundlag er derfor bemærkelsesværdig og viser en effektiv socialisering ind i institutionens principper.

Den næste tabel viser, hvor de to medarbejdergrupper har forskellige opfattelser.

Medarbejdere med og uden relevante uddannelsers forskellige opfattelser

Opfattelser af	Medarbejdere uden relevante uddannelser	Medarbejdere med relevante uddannelser
De unges behov	Unge har brug for faste rammer, svært med nye typer unge	De unge har komplekse behov, kræver faglighed Nye typer unge er spændende udfordringer
Relevant uddannelse	Ikke nødvendigt, kan være en direkte hindring i arbejdet	Godt med uddannelse, giver fælles fagsprog og begreber
Læring i arbejdet	Helst uformel læring, vil have redskaber til konkrete problemer	Savner formel, systematisk uddannelse af medarbejdere
Individuelle rammer for de unge eller fælles rammer	Svær balance	Svær balance, skal diskuteres fagligt, til enighed opnås
Kontrol af de unge	Er nødvendig og er også støtte	
Konflikter		Vigtigt at kunne konfliktløsning
De unge i arbejde eller uddannelse	Vigtigt, savner bedre muligheder for arbejde og uddannelse til de unge	
Brugen af penge som adfærdsregulator	Er i orden at bruge, fordi det virker	
Arbejdsmiljøets betydning	Vigtigt, kan være belastende og forringe det socialpædagogiske arbejde med de unge Har tilstrækkelig supervision og ledelsens opbakning	Vigtigt, kan være belastende og forringe det socialpædagogiske arbejde med de unge Har ikke tilstrækkelig supervision og opbakning fra ledelse
Samarbejde med unge og deres familier med anden etnisk baggrund	Svært, går som regel dårligt - pga. mangler i kultur og moral hos unge og deres familier med anden etnisk baggrund	Spændende, men svært - pga. medarbejders manglende kendskab til deres kultur
Samarbejde med sagsbehandler	Vigtigt med sagsbehandlers støtte til medarbejders beslutninger	

Udslusning/ Efterværn	Vigtigt, foregår ved forberedende snak	
--------------------------	---	--

Denne tabel viser forskelle i de to medarbejdergruppers opfattelser af det socialpædagogiske arbejde.

Medarbejdere med relevante uddannelser giver i deres interviewudsagn udtryk for, at de er frustrerede over at mangle muligheder for at drøfte det socialpædagogiske arbejde med kolleger udfra faglige begreber og teorier, fordi deres kolleger for størstedelen mangler relevante uddannelser:

”jeg har også læst noget specialpædagogik, så på den måde har jeg noget viden, som min Vestaskollega ikke har. Han har lavet nogle andre ting, og hvis jeg skal sidde og argumentere for en sag, så synes han ind imellem - så står han sgu af, ja ”

Således viser interviewudsagnene fra tre medarbejdere frustration over, at det kan være svært for dem at trænge igennem med faglige argumenter overfor deres kollegaer uden relevante uddannelser.

Selvom de to medarbejdergrupper ifølge deres egne opfattelser har hver deres fortrin og ulemper i det socialpædagogiske arbejde, er medarbejdernes faglige kompetencer ifølge bl.a. Nygren (1999) grundlæggende forudsætninger for at udvikle kvaliteten i psykosocialt arbejde.

Lihmes (1999) opgørelse over personalet i Solhaven viser ligesom Kildedal og Kildedal Niensens (2008) beskrivelse af Solhaven en massiv overvægt af medarbejdere uden relevante uddannelser.

I maj 2011 oplyser Socialpædagogerne Landsforbund (Bilag 7) på min forespørgsel om fordelingen af relevant uddannede og ikke relevant uddannede medarbejdere indenfor socialpædagogisk arbejde med børn og unge på døgninstitutioner og private opholdssteder, at ud af SL's medlemmer er der ca. 1/3 uden pædagogisk uddannelse, men da SL kun organiserer omkring 1/4 af medarbejderne indenfor det private område, så er der mulighed for, at andelen af medarbejdere uden pædagogisk uddannelse er anderledes blandt samtlige medarbejdere.

Politiken Research (2012) har i april 2012 i samarbejde med LOS foretaget en rundspørge til 159 af landets 254 private opholdssteder, og ifølge denne rundspørge på de 159 opholdssteder har lidt over halvdelen af de ansatte en pædagoguddannelse, mens i alt 76 % har en relevant uddannelse. Her må dog tages forbehold overfor metodiske usikkerheder som den ikke- undersøgte medarbejdersammensætning i de 96 opholdssteder, der ikke deltog i rundspørgen.

Alt i alt er det således et kvalificeret gæt, at andelen af medarbejdere uden relevante uddannelser er høj indenfor området, og billedet af medarbejdersammensætningen fra caseinstitutionen kan sandsynligvis være ret typisk for i hvert fald en del af området, mens der sandsynligvis er meget store variationer på anbringelsesstederne.

Det er vanskeligt at vurdere hvilke betydninger medarbejdergruppens sammensætning har for kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde, idet det ser ud til, at medarbejderne med relevante formelle uddannelser og medarbejdere uden relevante formelle uddannelser i et vist omfang supplerer hinandens kompetencer. De relevante uddannede medarbejdere opfatter således at fagligt vidensgrundlag som en væsentlig forudsætning for faglig udvikling og medarbejdernes fælles refleksioner, mens medarbejderne uden relevante uddannelser har mere fokus på betydningen af de unges liv udenfor og efter anbringelsen.

Her kunne en diskussion af medarbejdernes kompetencer omfatte både deres formelle uddannelser og deres realkompetencer, der er udtryk for kompetencer, som erhverves gennem ikke-formel læring bl.a. via arbejds erfaringer (Illeris 2012, Nordentoft, Ehlers & Høyrup 2003).

Dette spørgsmål er imidlertid ikke forskningsprojektets genstand, men resultaterne af undersøgelsen af caseinstitutionen sammenholdt med de sparsomme oplysninger om uddannelsessituationen generelt indenfor socialpædagogisk arbejde tyder på, at der kan være grundlag for yderligere undersøgelser af betydningen af socialpædagogiske medarbejders formelle uddannelser og deres realkompetencer i arbejdet med anbragte børn og unge.

Næste afsnit sammenfatter forholdet mellem caseinstitutionens teori og praksis ud fra, som det fremtræder gennem medarbejderinterviewene.

3.10.2 Sammenfatning af forholdet mellem institutionens teori og praksis ud fra medarbejderinterviewene

Den stærkeste sammenhæng mellem institutionens teorigrundlag og praksis er ifølge medarbejderinterviewene praktiseringen af princippet om kontinuerlig medarbejderkontakt i form af Sømandsmodellen, som medarbejderne opfatter som en kvalitet i det socialpædagogiske arbejde.

Tre andre af principperne i institutionens teori: handlekraft, individuelle løsninger og tillid kan spores i medarbejdernes udsagn om institutionens praksis, men de tre principper har ofte svært ved at blive praktiseret på grund af forskellige forhold i den socialpædagogiske hverdag.

En del af institutionens socialpædagogiske praksis, som den bliver beskrevet i interviewene med medarbejderne, kan ikke genfindes i institutionens teorigrundlag, og det gælder især fænomener som faste rammer, kontrol og sanktioner, altså forskellige former for magtudøvelse overfor de unge.

Institutionens interne undervisning spores kun lidt i medarbejdernes udsagn, og ifølge medarbejdernes opfattelser er forbindelsen mellem undervisningens indhold og medarbejdernes socialpædagogiske praksis svag og sjældent forekommende.

Medarbejdernes opfattelser af det socialpædagogiske arbejde følger i vidt omfang deres uddannelsesbaggrund, og det gælder også deres syn på behov og rammer for læring i arbejdet.

Efter denne beskrivelse af medarbejdernes opfattelser af læring og uddannelse sammenfatter kapitlets sidste afsnit medarbejdernes opfattelser af kvalitet i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde.

3.11 Sammenfatning af medarbejdernes opfattelser af kvalitet

Medarbejdernes opfattelser af kvalitet omhandler mange forhold, og for overblikkets skyld kan de væsentligste opstilles således i en oversigt:

Tema	Medarbejdernes opfattelser
Caseinstitutionens idegrundlag og principper	Sømandsmodellen, individuelle løsninger og medarbejdernes handlekraft opfattes positivt - når de kan efterleves
Relationer mellem unge og medarbejdere	Opfattes som den vigtigste forudsætning for arbejdet med de unge af de fleste medarbejdere To medarbejdere opfatter sig som udskiftelige udførere af funktioner
Medarbejdernes uddannelse	Medarbejdere med relevante uddannelser opfatter relevante uddannelser som bedst Medarbejdere uden relevante uddannelser opfatter ingen relevante uddannelser som bedst
Medarbejderes arbejdsmiljø	Opfattes som vigtig, mange arbejdsdøgn er belastende
Unge uddannelse og	Opfattes som vigtig af medarbejdere uden relevante uddannelser.

arbejde udenfor institutionen	Indsats virker spredt.
Samarbejdet med familier og netværk	Opfattes overvejende som vigtigt, men meget svært at samarbejde med familier med anden etnisk baggrund. Indsats virker spredt
Samarbejde med sagsbehandler	Opfattes som vigtig af enkelte medarbejdere
Penge	Opfattes som anvendeligt pressionsmiddel af medarbejdere uden relevante uddannelser
Stoffer, alkohol misbrug	Opfattes som vigtigt problem, kan være afgørende for arbejdet
Udslusning og efterværn	Opfattes som vigtigt af medarbejdere uden relevante uddannelser

Oversigten giver et indtryk af en medarbejdergruppe, der overvejende fokuserer på de indre linjer i deres socialpædagogiske arbejde med et særligt fokus på deres relationer med de unge.

Caseinstitutionens princip for organisering af arbejdstiden, Sømandsmodellen, fremstår i medarbejdernes opfattelser som det vigtigste særkende ved caseinstitutionen, og medarbejderne ser den overvejende som en væsentlig positiv forudsætning for det socialpædagogiske arbejde på trods af de belastninger for arbejdsmiljøet, som Sømandsmodellen medfører.

Medarbejdere med og uden relevante uddannelser har på nogle punkter forskellige opfattelser af kvalitet, men materialet giver ikke mulighed for at udlede, hvilke konsekvenser dette forhold har for kvaliteten i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde. Dog kan medarbejdernes uens vidensgrundlag tænkes at have betydning for medarbejdernes muligheder for fælles refleksion og udvikling.

Næste kapitel bringer de unges opfattelser af kvalitet i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde og slutter med at sammenligne medarbejdernes og de unges opfattelser.

Kapitel 4

4.0 De unges opfattelser af kvalitet

Efter undersøgelsen af medarbejdernes opfattelser af kvalitet i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde i kapitel 3, bliver de unges opfattelser behandlet på tilsvarende måde i dette kapitel, og tilsammen aftegner medarbejdernes og de unges opfattelser kvaliteten i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, som den ses af de daglige parter i institutionens hverdag.

Det gælder stadig som diskuteret i kapitel 1, at udvælgelsen i dette forskningsprojekt af succes historier indebærer en bias med mulighed for at informanterne giver et ikke – repræsentativt billede af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde. Min vurdering er som tidligere diskuteret, at denne bias ikke er afgørende for interviewenes anvendelighed til besvarelse af forskningsspørgsmålet, idet interviewene på trods af denne bias kan anvendes som kilder til kvalitative opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde. Til gengæld skal denne bias og de andre følger af mine dobbeltroller i caseinstitutionen diskuteres der, hvor de får indflydelse på afhandlingens analyser, så jeg kan gøre opmærksom på de begrænsninger og gevinster, der bliver synlige i den proces.

Undervejs i gennemgangen vil de unges opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde blive jævnført med såvel medarbejdernes opfattelser som med caseinstitutionens værdi- og vidensgrundlag. Sidst i afsnittet bliver de unges opfattelser opsummeret, og konklusionerne bliver sammenholdt med konklusionerne fra medarbejdernes opfattelser og med konklusionerne fra caseinstitutionens vidensgrundlag.

4.1 Tematisering og kategorisering af interviewene med de unge

Analysen af interviewene med de unge efter principperne i Grounded Theory med brug af Dahler-Larsens (2002) display-metode har ført til enkelte af de samme temaer og kategorier som interviewene med medarbejderne, men overvejende til andre temaer og kategorier. Der blev i alt genereret 59 temaer ud af interviewene med de unge, som blev samlet i 10 kategorier (Bilag 6).

Kategorierne fra interviewene med de unge ser således ud:

1. Livet før, under og efter anbringelsen
2. Regler, kontrol, straf
3. De anbragte unges forhold til/oplevelse af medarbejderne

4. Familie og venner
5. Problemerne
6. Organisation og ledelse
7. Uddannelse og arbejde
8. Når den unge arbejder med
9. Det etniske
10. Det ”ekstra”, der gør livet godt - når det er der

Da interviewene med de unge rummer mange detaljer, har det også i analysen af interviewene med de unge været nødvendigt at koncentrere fokus om de væsentligste data.

Validering af udvælgelsen af temaer og kategorier er også her foregået efter principperne i Grounded Theory ved løbende tilbageblik på rådata i form af interviewudskrifterne for at vurdere, om de udvalgte temaer og kategorier overholder autenticitets- og inklusionsreglen og med forskningsspørgsmålet som sigtepunkt for at vurdere deres relevans. Denne validering er både foregået som forskerens egen validering og i den videnskabelige verden med mine vejledere, hvor vi har diskuteret og vurderet udvælgelsen af fokuspunkter i analysen.

De unge har på flere punkter andre opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde end medarbejderne, og det viser sig indledningsvis i de unges tidsperspektiv på anbringelsen.

4.2 De unges livsforløbsperspektiv

De interviewede unge inddrager i højere grad end medarbejderne et langt tidsperspektiv i deres opfattelser af anbringelsen. De fleste af de unge sammenligner deres nuværende anbringelse med tidligere anbringelser, og de er optagede af såvel deres oplevelser og vurderinger af den nuværende anbringelse som af deres forestillinger om fremtiden.

De unges opfattelser adskiller sig her væsentligt fra medarbejdernes, fordi de unge er mere optagede af det lange tidsforløb gennem deres forskellige anbringelser, end medarbejderne er. Det fremstår som en grundlæggende forskel mellem medarbejdernes og de unges opfattelser, at for de unge er caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde ikke et arbejde, men rammerne om deres liv, og de unge er – i lighed med visionen i caseinstitutionens værdigrundlag - optagede af mulighederne få at få et godt og værdigt liv.

Da dette forskningsprojekt undersøger opfattelser af kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde i caseinstitutionen, vil de unges opfattelser af tidligere anbringelser ikke blive udførligt behandlet, men det er værd at tage med, at alle de fem unge, som udtaler sig om tidligere anbringelser, mener, at den nuværende anbringelse har en bedre kvalitet.

I de unges sammenligninger mellem nuværende og tidligere anbringelser lægger de især vægt på, at de oplevede de tidligere anbringelser som mere upersonlige på grund af de tidligere anbringelsessteders rigide arbejdstider, regler og rutiner, der ikke gav plads til individuelle hensyn, mens de i højere grad opfatter det nuværende anbringelsessted som hjemligt med mere plads til deres egne beslutninger. De unge føler sig også i højere grad forstået af medarbejderne i den nuværende anbringelse.

I de næste tre afsnit bliver de unges opfattelser af et livsforløbsperspektiv beskrevet ud fra de unges opfattelser af anbringelsesårsager, af anbringelsen og af effekter af anbringelsen.

De interviewede unges opfattelser af årsagerne til deres nuværende anbringelse i caseinstitutionen reflekterer deres brudfyldte forhistorier.

4.2.1 Årsager til anbringelsen i caseinstitutionen

Flere af de unge mener, at de er anbragt i caseinstitutionen, fordi ingen andre anbringelsessteder ville have dem:

”Jeg blev rykket rundt fra alle mulige andre opholdssteder, så var det her det sidste, der ville tage mig... Der var ikke nogen andre, der ville ha mig”

Disse unge sidder tilbage med dårlige oplevelser af bruddene og følelser af sorg, vrede og bitterhed overfor de gamle opholdssteder, og de unges beretninger om tidligere anbringelser viser, at de unge har smertefulde erfaringer med at blive smidt ud af anbringelsessteder.

Det fremgår ikke af de unges udsagn, om de i den nuværende anbringelse har fået hjælp til bearbejdning af de forudgående brud i deres liv med henblik på at skabe en følelse af kontinuitet i livet på tværs af bruddene.

De unges beskrivelser af årsagerne til deres anbringelser i caseinstitutionen viser i øvrigt, at caseinstitutionen har unge med betydelige problemer. Tre af de andre unge er anbragte, fordi de afsoner fase to ifølge dom efter ungdomssanktionen, en er anbragt på grund af hashmisbrug og en

begyndende kriminel løbebane, og de har alle flere sammenbrudte anbringelser og andre foranstaltninger bag sig.

4.2.2 De unges opfattelse af anbringelsen i caseinstitutionen

De interviewede unge er som tidligere beskrevet udvalgte ud fra kriterier om at være gennem længere, vellykkede forløb på caseinstitutionen. Som forventeligt har de fleste interviewede unge da også en overvejende positiv opfattelse af deres nuværende anbringelse i caseinstitutionen.

De anbragte unges opfattelser af anbringelsen spænder således fra en neutral tilkendegivelse:

”... altså, det er sådan lidt forskelligt...”

over to behersket positive som denne:

”... altså, der er da fint her, jeg brokker mig ikke så meget, og de ting der er at brokke sig over, dem plejer jeg bare at sige til dem.”

Til fire unge, der er meget positive overfor anbringelsen i caseinstitutionen, som denne unge:

”Jeg synes, det er fedt, de behandler en som et menneske. Man bliver ikke lige behandlet som en ting.”

En af de andre unge placerer caseinstitutionen mellem et hjem og et opholdssted:

”Der er lidt mere frie tøjler, end vi havde på det andet opholdssted, man kan være længere oppe og sige lidt flere meninger. Jeg betragter det mere som et hjem end et opholdssted.”

De anbragte unges hovedsagelig positive opfattelser af den nuværende anbringelse bliver senere uddybet og nuanceret, men på dette tidspunkt kan det fastholdes, at de interviewede unge overvejende oplever, at de bliver behandlet som individuelle mennesker, og at de har mere individuel frihed, end de har oplevet i tidligere anbringelser. Det ser ud til, at de unges muligheder

for at have indflydelse på f.eks. sengetid og for at sige sine egne meninger medfører, at de i højere grad opfatter caseinstitutionen som et hjem end tidligere anbringelser.

Det perspektiverer Højlunds (2009) undersøgelse af to døgninstitutioner, der bl.a. ved hjælp af et bevidst brug af et ikke-institutionelt sprogbrug søgte at skabe en hjemlig atmosfære, som de anbragte børn imidlertid gennemskuede, idet børnene primært forholdt sig til medarbejdernes faktiske handlinger.

De anbragte børn og unge ser således ud til at vurdere realiteterne bag medarbejdernes ydre facader, og medarbejdernes faktiske handlinger har større betydning for de anbragte børn og unges opfattelser af medarbejdernes reelle hensigter. De unges sondring mellem medarbejdere med en påtaget ”rigtig” facade og medarbejdere, der fremstår som ”virkelige mennesker” dukker op i flere af de unges opfattelser og fremstår som en væsentlig figur.

Caseinstitutionens værdigrundlags principper om tillid og respekt afspejles i vidt omfang i de interviewede unges opfattelse af caseinstitutionens socialpædagogiske praksis, og de har da også positive opfattelser af deres udbytte af anbringelse i caseinstitutionen.

4.2.3 Effekten af anbringelsen

De unges vurderinger af effekterne af anbringelsen spænder fra neutrale til meget positive vurderinger. To af de anbragte unge giver først udtryk for, at de ikke har fået noget særligt ud af anbringelsen, og den ene siger:

”Øh... jeg tror sgu ikke, der er sket noget”

Men senere i interviewet siger den samme unge:

”jeg tager det mere stille og roligt nu,”

Mens den anden unge fortæller, at han er blevet mindre kriminel.

To andre unge er behersket positive, mens de sidste tre unge har en meget positiv vurdering af effekterne af anbringelsen. Her beskriver en af dem det således:

”Ja, jeg har fået det meget bedre, helt klart. Jeg kan jo styre mit eget liv nu. Jeg har arbejde, og jeg har mere eller mindre altid penge på lommen, jeg har altid et

sted at sove, det havde jeg ikke altid før i tiden. Så der er helt klart, det har fandeme gjort meget for mig.”

Den unge beskriver her en radikal forbedring fra tidligere at have levet en tilværelse som kriminel hashmisbruger uden fast bolig til nu at være i gang med en uddannelse, være selvforsørgende og have et godt forhold til sin familie, og han ser således ud til at opfylde caseinstitutionens mål om en ”god og værdig tilværelse”. De to andre meget positive unge har tilsvarende positive vurderinger af effekterne af anbringelserne.

De 7 interviewede unge lever således udfra deres forskellige forudsætninger alt i alt op til kriteriet om at være succeshistorier, om end de også fremstår som eksempler på forskellige typer succeshistorier med tilsvarende forskellige opfattelser af caseinstitutionen. Som det vil fremgå af dette kapitel, kan de udvalgte informanter på trods af udvælgelseskriteriet levere kvalitativt forskellige opfattelser af kvalitet i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde.

Næste afsnit gennemgår de unges opfattelser af årsagerne til deres positive forløb i caseinstitutionen.

4.3 Årsager til positive effekter af anbringelsen

Alle syv interviewede unge har opfattelser af årsagerne til deres positive udvikling, også de to unge, der i første omgang ikke mente, at de havde fået noget ud af anbringelsen.

Disse to unge tillægger årsagerne til deres udvikling faktorer i dem selv og faktorer udenfor caseinstitutionen, men ikke faktorer i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde med dem. Den ene mener, at hendes udvikling skyldes, at hun er blevet ældre og mere moden, og at ansvaret for den hest, hun har fået under anbringelsen, har medvirket til at gøre hende mere moden og ”sådan moragtig”.

Den anden mener, at årsagen er familiens betydning for ham, og at han har fået et arbejde, hvor han tjener penge:

”Det er, nummer et fordi jeg begyndte at tjene penge, og nummer to jeg har opdaget, det ikke er det værd for min familie. Det har ikke noget med institutionen at gøre.”

Selvom det i begge tilfælde er caseinstitutionen, der har skaffet disse to unge henholdsvis hest og arbejde, er det et gennemgående træk ved disse to unges udsagn om caseinstitutionen, at de mener, at de gode ting i deres liv skyldes personer og faktorer, som i de to unges bevidsthed befinder sig udenfor caseinstitutionen, mens caseinstitutionen står for de negative ting.

Tidligere var der samme tendens i de samme to unges udsagn om deres udbytte af opholdet, hvor de først siger, at de ikke har fået noget ud af anbringelsen og senere fortæller, at de har fået det bedre under anbringelsen, og disse selvmodsigelser kan måske forklares ved, at de interviewedes kommunikation tjener flere formål. Dels forsøger de interviewede at svare på interviewspørgsmålene, og dels forsøger de at opretholde deres selvopfattelse som en, der ikke kan lide caseinstitutionen eller - som det senere ses – en, der ikke kan lide ”pædagoger”.

4.3.1 Betydningen af de unges eget ansvar

Alle de unges mener, at en vigtig årsag til deres positive udvikling er, at de selv har besluttet sig for at tage ansvar, som det her formuleres af en af de unge:

”Altså, jeg giver det her en chance og prøver at komme videre, hvor der er andre, de har simpelthen givet op, og de er ligeglade med det hele.”

Betydningen af, at den unge selv beslutter at medvirke til at komme videre i sit liv, ser ud til at være en vigtig faktor i de unges opfattelser, og i løbet af interviewene fortæller alle syv anbragte unge i forskellige sammenhænge om, hvordan de reflekterer over deres liv og fremtid og har taget beslutninger om at komme fri af negativ adfærd og videre i livet, i nogle tilfælde dog efter betydeligt pres fra medarbejdere.

De tre unge, som klart udtrykker deres positive udbytte af anbringelsen, ser kombinationen af caseinstitutionens villighed til at give dem ansvar og deres egen medvirken til det positive forløb som afgørende, og en siger det således:

”På grund af vi bedre kan styre ansvaret, vi har jo mest ansvar for os selv her, så hjælper det jo osse på det..”

En anden oplever også, at det har hjulpet ham at få mere ansvar:

”Hernede betragter jeg som et sted, hvor jeg skal lære at klare mig selv. Så får jeg lov til være voksen med at skulle klare mine ting selv, får lov til at vise noget ansvar overfor mig selv.”

Alle de unge opfatter det som en kvalitet, at de får mulighed for at tage ansvar for at klare deres egne ting, og det fremstår ud fra de unges udsagn som en udbredt og væsentlig fremgangsmåde i medarbejdernes socialpædagogiske arbejde med de unge, selvom den hverken fremgår af medarbejdernes udsagn eller af caseinstitutionens teoretiske grundlag.

De fleste af de interviewede beskriver, hvordan de opfatter det som en kvalitet, at de selv reflekterer over deres egen udvikling og træffer beslutninger om deres fremtid, her formuleret således af en ung:

”Ja jeg har kæmpet meget. I al den tid, jeg har været der, har jeg jo arbejdet med mig selv hver dag. Jeg har tænkt meget over tingene.”

De fleste af de interviewede unge beskriver, hvordan de på det indre plan bruger meget tid og mange kræfter på at arbejde med sig selv under anbringelsen.

De fleste af de unge er således bevidste om, at de selv har et medansvar, og de anerkender såvel deres egen indsats som støtten fra medarbejderne, som dette eksempel fra en ung viser:

”Temperamentet, det har jeg jo selv lært at styre, ligesom med andre ting. Men hvor de støtter mig ved siden af og siger, det er godt, jeg skal kæmpe videre.”

De unge opfatter deres vilje til at arbejde med sig selv og til at reflektere over deres problemer som en væsentlig kvalitet, mens medarbejderne ikke omtaler dette aspekt af arbejdet med de unge. Det virker derfor som om, medarbejderne her overser en ressource, der kunne inddrages mere i det socialpædagogiske arbejde med de unge.

Det ser således ud til, at det er en væsentlig, men ubeskrevet kvalitet i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, at de unge i et vist omfang får mulighed for at tage ansvar for sig selv. Det kan dog også være, at medarbejderne ikke har omtalt de unges egne beslutninger og arbejde med sig selv, fordi interviewguiderne ikke har indeholdt spørgsmål om det. På den anden side set

har det ikke afholdt de unge fra at tale om det, så der er formentligt tale om en reel forskel i de unges og medarbejdernes opfattelser.

Samtidig med, at de unge ser det som vigtigt at tage ansvar for sig selv, opfatter flere af dem også, at det er en kvalitet, at medarbejderne hurtigt kan handle overfor de unge.

4.3.2 Medarbejdernes handlekraft

De fleste unge opfatter det som en medvirkende årsag til deres positive udvikling, at medarbejderne reagerer hurtigt og kontant. Det gælder såvel i forhold til de unges uhensigtsmæssige handlemåder som i forhold til de unges ønsker om f.eks. praktikpladser – for de unge, som har oplevet det. Medarbejdernes prompte reaktioner beskrives således af en ung, som medtager betydningen af, at medarbejderne står ved den unges side, når en ung f.eks. kommer til Sverige:

”Det, de har gjort for mig, det er jo godt nu, det synes jeg ikke dengang, men det var jo godt, at de fjernede mig fra byen med det samme. Så kan jeg godt lide deres måde at arbejde på, for det er kontant, det er ikke noget med, at man lægger fingre imellem, inden man gør det. Det er bare sådan lige pludselig, så ringer telefonen, og så skal man af sted til Sverige, eller hvis man har lavet noget lort eller sådan, så bliver man bare strittet et andet sted hen.... de svigter dig ikke, de er hele tiden på din side, uanset hvad du kommer ud i.”

De unge opfatter det altså som en kvalitet, at medarbejderne reagerer hurtigt og kontant, når de unge ”har lavet noget lort”, for selvom medarbejdernes reaktioner godt kan opleves ubehagelige i situationen, kan nogle af de unge på et senere tidspunkt se, at det alligevel kan føre til et godt resultat på længere sigt. Denne opfattelse nuanceres, idet den unges generelle forhold til den sanktionerende medarbejder ser ud til at have indflydelse på den unges opfattelse af sanktionen.

De fleste af de interviewede unge opfatter således overvejende værdigrundlagets intention om handlekraft som en positiv faktor i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde med enkelte negative oplevelser, mens enkelte af de unge har overvejende negative oplevelser af medarbejdernes handlekraft, som de unge mener har ført til mange impulsive og uretfærdige reaktioner fra medarbejderne, som eksempelvis denne unge, der oplevede en uretfærdig reaktion fra en medarbejder, fordi en anden ung ikke kunne finde sin ene sko:

”Alt det jeg har ventet på, det står han og ødelægger bare på et sekund bare fordi en sko er væk.”

I et tilbageblik ser det ud til at være afgørende for de unges opfattelse af ubehagelige sanktioners positive virkning, at de unge har haft en relation til de sanktionerende medarbejdere, hvor medarbejderne har haft solidaritet med dem og været ved deres side igennem de umiddelbart ubehagelige konsekvenser. Derved har de unge bygget på en tillid til medarbejdernes gode hensigt og har haft en oplevelse af, at de sammen kommer gennem besværlighederne. De negative oplevelser af sanktioner hænger ofte sammen med oplevelser af upersonlige, instrumentelle reaktioner fra medarbejdere uden relationer til de unge, eventuelt fjernstyret af en leder i institutionen.

Sverigetur er et hyppigt tema i de unges beretninger om reaktioner fra medarbejderne, og de unges opfattelser af dem vil senere blive omtalt i et senere afsnit i dette kapitel. Her vil Sverigetur blive kort omtalt som en af årsagerne til de unges positive udvikling.

Tre af de unge har omtalt Sverigetur som medvirkende årsag til deres positive udvikling, men udfra meget forskellige oplevelser af Sverigeturene. To af de unge ændrede handlemåder efter Sverigetur, fordi de selv havde tænkt over tingene under Sverigeturene, og deres relation til medarbejderne blev styrket på turen.

Den sidste af de tre beskriver, at han ændrede adfærd efter en Sverigetur, men det var ikke fordi han fik nye erkendelser eller et bedre forhold til medarbejderne, tværtimod forværrede Sverigeturen hans relationer til medarbejderne og hans generelle opfattelse af caseinstitutionen. Denne unge udtrykker, at årsagen til hans ændrede adfærd var, at han fandt ud af, at hans mor blev ked af, at han kom til Sverige.

4.4 De unges syn på tiden efter anbringelsen

Flere af de interviewede unge udtrykker opfattelse af tiden efter anbringelsen. Fælles for dem er, at de er noget usikre på, hvordan de skal klare sig uden caseinstitutionen, her med den enes ord:

”... ikke den største lyst til at flytte. Fordi jeg har det sgu egentligt godt, og jeg slipper for at betale husleje. Jeg har boet på opholdssted, siden jeg var 11, så derfor ville det ligesom være lidt svært for mig, når jeg skal ud for mig selv. Jeg er jo vant til at have 10-15 omkring mig hver dag”

Hun beskriver her to forhold, som også er generelle problemer (Nielsen 2005, Franson 2009) for anbragte unge, nemlig de unges stramme økonomiske vilkår efter anbringelsen og deres afhængighed af - og senere savn af - det sociale liv på caseinstitutionen.

Endelig er den sidste af de unge i tvivl om, hvordan caseinstitutionen kan støtte ham med uddannelse og bolig efter anbringelsen:

”Ja, de kan ikke bare sætte mig i en lejlighed og regne med, at jeg kan det hele selv og selv finde den skole. Det er jo ikke en folkeskole, jeg skal gå på... Jeg ved, de kommer heller aldrig til at finde en lejlighed til mig.”

Den unge udtrykker her et behov for støtte i tiden efter anbringelsen, hvor overgangen fra institutionslivet til det selvstændige liv i egen bolig kan virke skræmmende.

De unges usikkerhed i forhold til tiden efter anbringelsen indgår altså i de unges opfattelser af anbringelsen, og de unge er bekymrede for problemer som ensomhed, økonomiske problemer, problemer med arbejde og uddannelse, misbrugsproblemer og boligproblemer.

De fleste af de interviewede unge stiller derved indirekte spørgsmålstejn ved, om caseinstitutionens værdigrundlags mål om, at de unge skal få en god og værdig tilværelse, vil blive til virkelighed for deres eget vedkommende.

Udfra de unges udsagn vil det derfor være en kvalitet i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde at fokusere på de unges muligheder for arbejde og uddannelse efter anbringelsen, lære de unge at bo i egen bolig, styre en selvstændig økonomi og forbrug af alkohol og at lære de unge at knytte sociale netværk udenfor anbringelsesstedet.

Det kan konkluderes, at de unge i langt højere grad end medarbejderne er optaget af livsforløbsperspektivet i anbringelsen end medarbejderne, og at de unge opfatter anbringelsen som rammen om deres liv, mens den er et arbejde for medarbejderne.

Brugen af regler og straf indgår ikke i caseinstitutionens værdi- eller vidensgrundlag, men de næste afsnit viser, at de unges oplevelser af regler og straf fylder meget i de unges opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde.

4.5 De unges opfattelser af regler og straf

Regler og straf er gennemgående temaer i de anbragte unges opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, og da alle de interviewede unge har flere udsagn om regler og straf, selvom temaet ikke indgik i interviewguiden, må det betragtes som en markant tendens i materialet. Dertil er de interviewede unge udvalgt efter længere, vellykkede forløb, så det kan tænkes, at et andet udvælgelseskriterium for institutionens unge eller interviews med samtlige unge ville give en endnu stærkere betoning af dette aspekt.

Her er altså et eksempel på, at udvælgelseskriteriet om succes historier virker som en forstærkende faktor for undersøgelsesresultatet ud fra Flyvbjergs (2010 i Brinkmann og Tanggaard (red.) 2010 s. 475) beskrivelse af en kritisk case: hvis det gælder for denne case, gælder det for alle.

Alle de unge er meget optagede af de muligheder og begrænsninger, som caseinstitutionens regler - og konsekvenser ved overtrædelse af reglerne - giver dem, men de unge har modstridende opfattelser af virkningen af caseinstitutionens regler.

For tre af de interviewedes vedkommende kan deres fokus på regler og straf i et vist omfang hænge sammen med, at de i højere grad end de andre unge er udsatte for restriktioner og kontrol under anbringelsen, fordi de tre er anbragte efter dom i fase to af ungdomssanktionen.

Et par af de interviewede unge giver udtryk for, at de er underlagt for mange regler under anbringelsen, alligevel kan de godt se, at reglerne har et formål:

”det er kedeligt, men det hjælper selvfølgelig”

Det er gennemgående i de unges opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, at de unge oplever, at medarbejderne som regel ved, hvad de unge foretager sig og reagerer på overtrædelse af regler.

Tre af de anbragte unge har en positiv opfattelse af, at caseinstitutionen har få og små regler, som her beskrevet:

”Man må meget mere. De gir en frie tøjler. Når du flytter hened – i hvert fald sådan som jeg har forstået det – så kan du på en måde gøre, hvad du vil, altså sådan begrænset..., de fleste opholdssteder der skal du gøre dig fortjent til de ting, du må, men her der må du det hele fra starten af, og så trækker det så ned efterhånden.”

Den unge beskriver her et princip om, at ud fra et forholdsvist frit udgangspunkt vokser restriktionerne, efterhånden som den unge overtræder reglerne. Det princip er også beskrevet i to af de andre interviews, men undersøgelsen har ikke i øvrigt afdækket, om det er fast del af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, eller om det kun er de tre interviewede her, der har oplevet det sådan. Mens de to unge ser princippet som et stort plus, opfatter en tredje ung kun ulemper ved princippet.

Han beskriver således sine eskalerende konflikter med medarbejderne, fordi han reagerer kraftigt på deres restriktioner overfor, hvad han opfattede som små overtrædelser.

Konsekvensen af, at friheden indskrænkes, når den unge overtræder regler, kan være, at unge, som overtræder regler, kommer ind i en spiral med stadigt mindre frihed og flere restriktioner, som fører til flere overtrædelser, som fører til flere restriktioner osv. I følge denne unges opfattelse har medarbejderne langt overvejende reageret på overtrædelse af regler med flere restriktioner.

De unge, der i tilbageblikket er positive overfor de restriktioner, de har været underlagt, fortæller, at de umiddelbart var utilfredse med restriktionerne, men på langt sigt blev tilfredse med dem, fordi de oplevede, at medarbejderne havde en mening med restriktionerne og stod ved de unges side gennem dem, og fordi de unge oplevede, at restriktionerne hjalp dem med at holde op med den uønskede adfærd.

Andre af de unge er utilfredse og beskriver udelukkende negative oplevelser af stærkt begrænset frihed med meget kontrol og magtudøvelse af medarbejdere.

Det kan udledes af materialet, at nogle af de unge reagerer på stramning af regler med mindre uønsket adfærd og andre med mere uønsket adfærd.

Materialet forklarer ikke, hvilke faktorer, der bestemmer, hvornår stramning af regler får en ung til at indordne sig, og hvornår det fører til en eskalering af konflikter med stadigt flere overtrædelser og flere restriktioner, men de unges udtalelser tyder som tidligere nævnt på, at medarbejdernes relationer til de unge og medarbejdernes måder at forholde sig til de unge påvirker de unges måde at opleve sanktioner på. Her er det vigtigt for flere af de unge, at medarbejderen står ved de unges side gennem sanktionerne.

Det er således en markant tendens i materialet, at regler og straf fylder i opfattelserne hos de unge, som alle har været udsat for dem, mens hverken medarbejderne, der udfører dem eller caseinstitutionens praktiske teorier nævner temaet.

Ifølge de unges opfattelser er en hyppig konsekvens ved overtrædelse af regler, at den unge kommer på en Sverigetur sammen med en medarbejder, og denne metode fylder meget i de fleste af de interviewede unges opfattelser af kvalitet.

4.5.1 De unges opfattelser af Sverigetur

I caseinstitutionen består en Sverigetur i, at en ung og en medarbejder tager til en øde beliggende hytte i Sverige og opholder sig der, som regel i en uges tid, men i nogle tilfælde op til flere uger. Sverigetur er ofte rammen om de unges introture, men de bruges også ofte som reaktion på de unges overtrædelser af regler, f.eks. i forbindelse med misbrug, kriminalitet eller ved fastlåste situationer, hvor medarbejderne gennem længere tid er kommet til kort overfor en ungs afvisninger af f.eks. uddannelse eller arbejde.

De interviewede unge opfatter Sverigetur som en straf, og de er bevidste om, at de har en anden opfattelse af Sverigetur end den opfattelse, som medarbejdernes præsentation af Sverigetur forsøger at give dem, som følgende udsagn fra to unge viser:

”Så bliver man sendt til Sverige, hvis man gør noget forkert, på tænketur eller straffetur.”

”og så siger de, det er en konsekvenstur – nej det er en straffetur”

Selvom medarbejderne forsøger at præsentere Sverigetur som en ”tænketur” eller ”konsekvenstur”, har de unge en klar opfattelse af, at Sverigetur er en straf. Det gælder både de unge, som mener, at det på længere sigt har hjulpet dem at komme på Sverigetur og de unge, som udelukkende har en negativ opfattelse af Sverigetur.

Det virker forståeligt, at de unge primært oplever Sverigetur som straf, når man hører en af de unges beskrivelser af, hvad der foregår på hendes Sverigetur:

”Første gang man kommer derop, der har du et hus at bo i. Anden gang, du kommer derop, så har du en lille skurvogn. Tredje gang, du kommer derop, der har du en sovepose - osv. Og så skal du så ud på vandretur i bjergene med din sovepose og ingenting.... det er ulækkert, og man kan ikke komme i bad, og man kommer til at lugte, og det er koldt, og det er sjappet, og det er noget lort.”

Selvom de unge er enige om, at de ikke synes om Sverigetur, er de som sagt delte i deres opfattelser af virkningen af Sverigetur. Mens nogle af de unge synes, Sverigetur kun har haft negative følger for dem, har andre opfattelsen af, at Sverigetur har været med til at presse og hjælpe dem ud af negativ adfærd og tilmed har styrket deres relationer til de medarbejdere, de har været sammen med på turen.

De fleste unge har haft det svært med at komme til et andet land, hvor de har følt sig hjælpeløse, langt ude i en skov, langt fra familien og under uvisse retsforhold. De argumenterer for, at formålet med en tænketur lige så godt kan opfyldes i et sommerhus i Danmark i mere trygge omgivelser.

De unge peger hermed på dobbeltheden i tiltaget, hvor medarbejdernes præsentation af Sverigetur som "tænketur" bliver kontrasteret af det kraftige element af straf, der ligger i den konkrete udformning af turen. Som en af de unge udtrykker det, så har selve det straffende element i Sverigetur påvirket hans selvopfattelse negativt:

"... sende mig et andet sted hen, bare ikke så langt væk, der følte jeg mig som straffefange, for det var helt oppe i Sverige, så jeg tænker, de vidste, hvor de havde mig."

En af de unge med udelukkende negative oplevelse af Sverigetur mener ikke, at det hjælper at straffe de unge med Sverigetur:

"Man lærer ikke at opføre sig bedre af at blive skræmt eller ved at blive sendt til Sverige. Det er klart, lige når du kommer tilbage efter en måned, er du stille og rolig, men lige så snart at du har været hjemme en uge eller to uger, så er det den samme hverdag igen."

Sverigetur er ifølge de unges udsagn virkningsløse i arbejdet med de unge, hvis strafaspektet dominerer over den unges tillid til medarbejderne og det relationsopbyggende element i turen. Det ser ud til, at nogle unge opfatter Sverigetur mere angstprovokerende end andre, og at eventuelle positive effekter af Sverigetur er afhængig af, at de unge har en positiv modvægt til turens negative sider. For nogle unge ser det ud til, at de har så svage relationer til medarbejderne, og at Sverigeturens negative sider dominerer så meget, at de ikke kan bruge Sverigetur til at komme fri af negative adfærdsmønstre.

Det kan indskydes, at ifølge Servicelovens § 2 skal hjælp efter Serviceloven ydes til personer, der opholder sig i Danmark, bortset fra begrænsede ferier i udlandet, og Sverigetur anvendt som pædagogisk metode under en anbringelse efter Serviceloven har derfor ikke medhold i loven.

Selvom Sverigetur fremstår som et centralt element i caseinstitutionens socialpædagogiske praksis, er det ikke del af caseinstitutionens værdigrundlag eller interne undervisning.

4.5.2 Hvornår virker regler og straf?

Brugen af straf i arbejdet med de unge kan opleves som meningsfuldt af nogle af de unge, her beskriver en ung sin opfattelse af straf, som har virket efter hensigten:

”Det er mere eller mindre afstraffelse, der skal til, før at folk – unge knægte som i mit tilfælde i hvert fald – de fatter, at nu skal de tage sig sammen.”

En anden ung, som deler opfattelsen af, at straf kan være gavnlige, mener også, at straf ikke kan stå alene. Medarbejderne skal også hjælpe den unge med at finde årsagen til den uønskede adfærd:

”Det vigtigste er jo at forstå, hvorfor folk de gør det. Altså, man skal jo ikke ku se, at folk de gør det, og så bare give dem en straf, man bliver nødt til at gå ind i de dybere ting og finde ud af, jamen det kan godt være personen har gjort det, men hvorfor? ... Ja, det hjælper jo ikke noget bare at sætte en straf op. Men jeg synes faktisk også, de er rigtig, rigtig gode til at finde ud af.”

Hun opfatter det således som en kvalitet, når medarbejderne ikke bare straffer, men også hjælper den unge i refleksioner over årsagerne til den uønskede adfærd. Interviewene viser, at denne erkendelsesproces forudsætter, at der er en tillid mellem den unge og medarbejderen.

Andre af de unge ser derimod kun negative sider ved brugen af straf, idet de oplever, at de bliver straffet uretfærdigt, instrumentelt, hyppigt, impulsivt, rutinemæssigt og uden individuelle hensyn, og de har ikke tillid til medarbejdernes gode hensigter bag straffen.

En ung har f.eks. ikke haft mulighed for at opbygge relationer til sine faste medarbejdere på Sverigetur, da han har været sammen med ”nogle svenskere”, og hans opfattelse af Sverigeturen svarer dermed ikke til andre af de unges opfattelser, hvor de faste medarbejdere er ved den unges side gennem strabadserne på en Sverigetur.

De unges udsagn om regler og sanktioner tegner et sammensat billede af disse elementer, som fylder en del i alle de unges opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde. Nogle af de unge kan på langt sigt se det gavnlige i brugen af straf, mens andre udelukkende oplever straf som negativt og uden positiv virkning på deres udvikling. Det ser ud til at være afgørende, at den unge oplever, at de positive sider ved en sanktion som f.eks. samværet med en nærtstående medarbejder afbalancerer de negative sider ved sanktionen, og at sanktionerne på længere sigt har ført til en positiv udvikling for den unge.

Den mest vidtgående reaktion på de unges uønskede adfærd er medarbejdernes brug af fysisk magtanvendelse overfor de unge, og flere af de unge har været udsat for fysiske magtanvendelser.

4.5.3 Magtanvendelser

Den mest vidtgående indgriben overfor de unge er fysisk magtanvendelse, og det står for de fire unge, der har oplevet det, som en meget ubehagelig og negativ oplevelse:

”Det var en rigtig dårlig oplevelse... jeg gad bare ikke snakke til dem i en uge”

”... det var jeg ikke vant til, sådan at stå fuldstændig hjælpeløs. Jeg kan godt tage, når politiet de tager fat i en og bare tyrer en ind i bilen med håndjern på ryggen og kaster en ind i detentionen, så man bare kan ligge der og ralle, det kan jeg godt tage, for det er normalt, men fandeme ikke i en institution. ”

Selvom nogle af de unge i øvrigt kan opfatte positive langtidsvirkninger af caseinstitutionens sanktioner, er der ingen af dem, der har positive opfattelser af magtanvendelser, som tværtimod fremover har ødelagt deres forhold til den medarbejder, der har udført magtanvendelsen. Indgrebene ser således ud til at være så voldsomme, at de ikke kan give andre reaktioner end efterfølgende modvilje overfor medarbejderen, som følgende udtalelser viser:

”Og så river han mig bare rundt. ... det synes jeg, det er skod”

”... fordi han gjorde det der, så var jeg ikke glad for ham”

”Det er dårligt, det der magtanvendelse. Det er to eller tre pædagoger, der hopper på en ung mand. For mig er det et menneske, der hopper på mig, det er ikke en, der hjælper mig eller beroliger mig. Det er mennesker, der hopper på mig... Jeg synes bare, det er klamt.”

De unge har alle bud på, hvad medarbejderne kunne have gjort i stedet for at gribe til magtanvendelser, og de unges forslag harmonerer i øvrigt med de forslag til konfliktløsning, som medarbejdere med relevante uddannelser har beskrevet.

Det er især muligheden for at bevæge sig væk fra situationer, inden de ender i magtanvendelse, der efter de unges opfattelser vil være konfliktdæmpende.

Alle magtanvendelserne i interviewene med de unge er begået af medarbejdere uden relevante uddannelser. De unges fyldige beskrivelser af magtanvendelser sætter medarbejdernes manglende omtale af vold og fysisk magtanvendelse i relief, og medarbejdernes opfattelser ligger på dette punkt langt fra de unge, som har været udsat for magtanvendelserne.

4.5.4 Sammenfatning af de unges opfattelser af medarbejdernes magtudøvelse overfor de unge

De unge har alle stærke negative oplevelser af regler og sanktioner under anbringelsen, mens de deler sig i to nogenlunde lige store grupper med hvert sit syn på langtidsvirkningen af straf. Den ene gruppe mener, at sanktionerne var gavnlige for deres udvikling på længere sigt, mens den anden gruppe udelukkende ser negative virkninger af sanktionerne.

De unges opfattelser af brugen af sanktioner adskiller sig hermed markant fra medarbejdernes, både mht. omfanget af sanktioner og virkningen af dem. Det gør sig specielt gældende ved de unges meget negative opfattelser af magtanvendelser og de medarbejdere, der har udøvet dem, idet magtanvendelser slet ikke bliver omtalt af medarbejderne.

Forskellen mellem de unges opfattelser af regler og straf og medarbejdernes opfattelser vil blive perspektiveret i afhandlingens sidste kapitler.

Det ser ud til, at medarbejdernes måde at forvalte deres magt over de unge er en vigtig faktor i de unges opfattelse af deres forhold til medarbejderne, og at forskellen er, om medarbejderne udøver deres magt instrumentelt, regelstyret og distanceret, eller om de unge oplever at have en relation til medarbejderen og, at medarbejderen kan udvise individuelle hensyn og stå ved de unges side gennem de besværligheder, som medarbejdernes brug af magt kan påføre de unge. De unges oplevelse af relationer til medarbejderne gør stor forskel for deres opfattelser af medarbejdernes forskellige former for magtudøvelse. Medarbejdere, der har brugt direkte fysisk magtanvendelse overfor den unge, bliver dog udelukkende oplevet negativt af de unge.

Det er en markant tendens i materialet, at regler, straf og magtanvendelser fylder meget i de unges opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, mens emnet ikke forekommer i interviewene med medarbejderne og heller ikke findes på caseinstitutionens teoretiske landkort. Det er derfor et væsentligt fænomen, der ser ud til at leve sit eget liv i caseinstitutionens praksis udenfor caseinstitutionens teoretiske grundlag og medarbejdernes bevidsthed, som den fremtræder i interviewene.

4.6 De unges opfattelser af deres relationer til medarbejderne

De unge har forskellige opfattelser af deres forhold til medarbejderne, og mængden og indholdet af de unges udsagn om medarbejderne viser, at medarbejderne er vigtige som konstruktører af rammerne om de unges liv, og at medarbejdernes væremåder i forhold til de unge er vigtige for de unge.

De unges opfattelser af deres forhold til medarbejderne kan deles op i to grupper.

- En ung udtrykker generel mistillid til medarbejderne
- De fleste unge udtrykker forskellige grader af tillid til en eller flere medarbejdere, evt. kombineret med manglende tillid til andre medarbejdere

Den unge, der langt overvejende udtrykker mistillid til medarbejderne, begrundet det bl.a. med, at medarbejderne kontrollerer hende, hvilket hun opfatter som udtryk for manglende tillid til hende. Den unge fortæller, at medarbejderne ser efter, om hun er på sit værelse om natten, fordi hun tidligere har været stukket af, og det opfatter hun som mistillid.

Desuden kan hun principielt ikke lide pædagoger, og hendes eneste positive udsagn om medarbejderne er om den medarbejder, der skaffede hende en hest:

”Jeg kan bedre lide ham, end jeg kan lide de to andre. Det er fordi, han har hjulpet mig med hesten. Men ellers, fordi de er pædagoger, så kan jeg ikke lide dem. Jeg kan ikke lide pædagoger.”

Pigen udtrykker altså som den eneste et langt overvejende negativt syn på medarbejderne, og hun er den samme pige, som medarbejderne tidligere har betegnet som tidligt følelsesmæssigt skadet.

De seks andre unge udtrykker forskellige grader af tillid til flere medarbejdere, og de har opfattelser af deres forhold til medarbejderne, som spænder fra opfattelser af medarbejderne som forstående voksne til familielignende relationer:

”jeg er ikke biologisk i familie med dem, men jeg kan godt føle sådan en slags familieagtig relation til dem”

Andre sammenligner relationen til medarbejderne med venskaber:

”... jeg er blevet mere venner med dem, end jeg har været et projekt for dem”

De fleste unge opfatter altså kvaliteter i deres forhold til en eller flere af medarbejderne, som berettiger, at forholdene til medarbejderne kan betegnes som relationer, og de unges udsagn peger på, at det skyldes flere faktorer i medarbejdernes måde at udføre det socialpædagogiske arbejde på.

4.6.1 Overskridelse af lønarbejderrollen

For det første er det væsentligt for de unge, at medarbejderne yder mere, end de formelt er forpligtede til som medarbejdere. Sømandsmodellen er med til at give de unge den oplevelse, og de unge er opmærksomme på såvel kvaliteten i de mange dages uafbrudt samvær, som på at medarbejderne bliver trætte efter flere dage sammen med de unge.

De unges opfattelse af fordele og ulemper svarer godt til medarbejdernes opfattelser, og en af de unge giver udtryk for, at de unge kan give plads til medarbejdernes behov for at slappe af i løbet af flere døgn på arbejde:

”... Så skal de også have lov til at sidde og slappe af og sådan noget... vi er jo rimeligt krævende, hvis jeg selv skal sige det”

De unge oplever, at medarbejderne gør en indsats udover, hvad de får betaling for, hvis medarbejderen tager den unge med hjem på besøg hos medarbejderens familie eller bliver og snakker med den unge efter arbejdstids ophør, hvis den unge har brug for det:

”de får ikke en til at føle, man er et nummer, for eksempel fordi at de har fri kl. 7 eller 8, jamen så kan de sagtens blive og snakke med en 1 time eller sådan noget, hvis det er det, man har brug for”

De unges oplevelse af medarbejdernes villighed til at overskride lønarbejderrollen i det socialpædagogiske arbejde er væsentlig for, at den unge føler sig behandlet som et individ og ikke som et nummer på samlebandet.

Det er også væsentligt for de unges positive opfattelse af relationen, at de oplever, at medarbejderne forstår dem, og at de kan stole på medarbejderne, som denne unge mand har oplevet det, når han har været ude i noget skidt:

”De er der hele tiden, de svigter dig ikke, de er hele tiden på din side, uanset hvad du kommer ud i”

En anden ung udtrykker sin opfattelse af, hvor vigtigt det er for ham, at medarbejderen forstår ham og ikke automatisk sender ham til Sverige, når han har lavet noget skidt:

”Ja, man skal kunne snakke sammen. De skal også kunne forstå en, de skal ikke bare sige: ”Nej, det skal være Sverige.”

Flere af de unge tillægger det også stor værdi, når medarbejderen fortæller dem om egne ungdomsproblemer og om, hvordan han er kommet videre i sit liv og derved overskrider grænsen mellem det professionelle og det personlige.

Medarbejdernes personlige engagement er i det hele taget vigtig for de unge, som en pige udtrykker det:

”Det er meget personligt for dem, deres arbejde”... ”Man føler, man faktisk betyder noget for dem”

En anden ung har tilsvarende opfattelse af betydningen af medarbejdernes engagement:

”der er folk, der kun vil de unge det bedste uanset, hvor meget det kan byde sig imod, så er det altså ikke for deres skyld. Men for din. De kunne et eller andet sted være lige glade med dig, men det er de ikke”

Endelig omtaler flere af de unge, at det har betydet noget for deres positive forhold til en medarbejder, når de har oplevet, at medarbejderen har gjort noget ud af at få en god kontakt med de unges familie:

”Han var også venlig, de lærte også ham at kende. Når han var der, var det ikke kun om mig, vi snakkede. Det var om alt, han snakkede med min far, mor og storesøster om alt, lige fra hvad de havde af tilbud i Aldi til, hvor de kan købe kød.”

Den unges udsagn er endnu en påpegning af betydningen af, at medarbejderne overskrider deres lønarbejderrolle og i dette tilfælde viser venlighed og vilje til smalltalk med familien.

De unges udsagn er i øvrigt eksempler på sammenhæng mellem teori og praksis i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde på dette punkt, idet caseinstitutionens oprindelige idegrundlag formulerede sloganet ”fra lønarbejder til selvstændig livsform”, som i caseinstitutionens reviderede værdigrundlag blev til ”vi er der altid – ligeværdige og positive” (Caseinstitutionens værdigrundlag 2008).

De unge har dog også flere eksempler på, at de har oplevet, at medarbejderne ikke har strakt sig ud over lønarbejderrollen, så der er også eksempler på, at caseinstitutionens pædagogiske teori og praksis ikke hænger sammen på dette punkt. Men det ser ud til, at dette princip i værdigrundlaget gør en positiv forskel for de unge, når det bliver praktiseret, hvilket de unges negative beskrivelser af tidligere anbringelsessteders mere rigide regler og rutiner bekræfter.

De unges udsagn om betydningen af medarbejdernes overskridelse af lønarbejderrollen er i overensstemmelse med andre forskningsresultater som f.eks. Højlund (2009), der i en antropologisk undersøgelse af en døgninstitution beskriver, hvordan de anbragte børn udvikler relationer til medarbejdere, der vil overskride lønarbejderrollen men ikke til ansatte, der i handling holder sig til lønarbejderrollen og kun med ord foregiver hjemlighed.

4.6.2 De unges holdninger til pædagoger

Tidligere er der bragt et citat fra en pige, der ikke kunne lide pædagoger, flere unge har tilsvarende principielt negative holdninger til pædagoger, og de fleste af de unge udtrykker principiel mistillid til pædagoger og pædagogsprog:

”Jeg synes, det er fedt, det ikke er pædagoger, der arbejder her, fordi at de kan på en måde sætte sig bedre ind i tingene, fordi de også selv har haft deres problemer at slås med i deres liv. Det er jo motorcykelmekanikere og kokke og countrysangere og hele lortet, alle sammen”

Når jeg nævner, at en af de medarbejdere, som den unge udtrykker stor sympati for, faktisk er pædagog, er svaret, at ”hun opfører sig ikke som en pædagog”.

En anden ung beskriver sin opfattelse af virkningen af pædagoguddannelsen således:

”De skal kun være sig selv, når de er på arbejde, ikke spille pædagoger, jeg siger, når de læser, bliver de dumme, man skal ikke læse til pædagog, det bliver man dum af”

Udover at udtrykke sin principielle opfattelse af pædagoger, siger den unge med udtrykket ”spille pædagoger”, at ”pædagog” er en rolle, som medarbejderne kan spille eller lade være, og han foretrækker, at de er ”sig selv”. Det svarer til den foregåendes bemærkning om, at den medarbejder, hun godt kan lide, ikke ”opfører sig” som en pædagog.

Flere af de unge kan give eksempler på replikker, de forbinder med pædagogrollen:

””Jeg hører, at du siger, at du tænker, at du føler..” f.eks. ”Jeg kan godt høre hvad du siger, men jeg forstår det ikke” Ja, flot! Det er ikke ligefrem den bedste måde, fordi man tænker bare, de er vanvittige.”

Alle de unge kan således komme med eksempler på ”pædagogsprog”, og de unges udsagn spejler pædagogrollen som domineret af et floskelpræget sprog, der intenderer nærhed, men med modsat virkning for de unge, som denne unge mand beskriver det:

”De har været gode til at sige: ”Jeg forstår dig,” men de har ikke været gode til at forstå det. De siger, de forstår dig, men man føler ikke, at de forstår en.”

Heroverfor står den unges oplevelse af en medarbejder, der har været sig selv overfor de ham:

”Han snakkede for sig selv, og han kunne også forstå en ordentligt.”

På det konkrete plan kan de unge udtrykke stor sympati, nærhed og tillid i forhold til en medarbejder, der er uddannet pædagog. Her er altså en modsætning mellem de unges principielle holdninger til pædagoger og de unges forhold til en konkret medarbejder, der er uddannet pædagog. (hvilket kan opfattes som identitetskonstruktionen: ”jeg er en, der har et princip om ikke at lide pædagoger”), samtidig har en positiv opfattelse af deres forhold til konkrete medarbejdere, som er uddannede pædagoger. Denne modsætning mellem principielle og konkrete holdninger er tidligere beskrevet i de unges udsagn om årsagerne til deres positive udvikling.

Interviewene viser, at de unges stærke præference for, at medarbejderne er ”sig selv” og ikke spiller pædagoger, ikke hænger sammen med medarbejdernes faktiske uddannelsesbaggrund, men med de unges konkrete oplevelser af medarbejdernes personlige engagement og autenticitet, der er forbundet med medarbejderens villighed til at overskride lønarbejderrollen.

4.6.3 Medarbejderne opfattes individuelt af de unge

De fleste unge kan detaljeret beskrive hver enkelt medarbejders væremåde og deres forhold til dem, de unge er gode til at skelne mellem de voksne, og de fleste unge fremstiller et differentieret forhold til hver enkelt medarbejder.

Det fremstår som vigtigt for de unge at kunne danne sig et indtryk af hver enkelt medarbejder, som gør det muligt for de unge at manøvrere i forhold til medarbejderne. Det peger på, at det er en fordel for de unge, når medarbejderne er forholdsvis tydelige at aflæse og nogenlunde konsistente i deres reaktioner.

Udover den tidligere beskrevne betydning af, at medarbejderne er villige til at overskride lønarbejderrollen, opfatter flere af de unge det som en kvalitet, at medarbejderne deltager i aktiviteter med de unge, og her mener de unge, at de yngre medarbejdere har lettest ved at komme op af stolen og i gang med aktiviteter, mens flere ældre medarbejdere får skyld for at sidde tungt i stolen foran computeren. De yngre medarbejdere får også bonus for at være bedre til at pjatte og til at forstå og tale ungdomssprog.

Flere af de unge mener også, at det vil være en kvalitetsforbedring, hvis der kommer flere kvindelige medarbejdere i caseinstitutionen.

Sammenfattende er der flere faktorer, der har indflydelse på de unges opfattelser af deres forhold til medarbejderne. Der er medarbejdernes villighed til at overskride lønarbejderrollen ved f.eks. at

blive efter arbejdstids ophør eller ved at inddrage egne livserfaringer i arbejdet med den unge, medarbejdernes personlige engagement, og det er også den unges oplevelse af, at medarbejderen vil deltage i aktiviteter med den unge, står ved den unges side, forstår den unge og er til at stole på, der betyder meget for den unges forhold til medarbejderne.

Endelig peger de unge på principielle faktorer som medarbejdernes uddannelse, alder og køn, selvom de unges holdninger til konkrete medarbejdere ofte ikke følger disse principielle faktorer.

Selvom de unge mener, at deres forhold til medarbejderne er en vigtig kvalitetsfaktor for deres udbytte af anbringelsen, har de unges opfattelser af relationer et bredere perspektiv og omfatter også andre personer udenfor caseinstitutionen, og her er forholdet til deres familier det vigtigste for alle de interviewede unge.

4.7 De unges opfattelser af familiens betydning

Alle de interviewede unge kommer ind på, hvor vigtigt det er for dem, at caseinstitutionen inddrager forholdet til de unges familier under anbringelsen, og for de fleste unge har anbringelsen medvirket til at forbedre forholdet til forældrene. Det er vigtigt for de fleste af de unge ikke at gøre deres forældre kede af det, og det er en motiverende omstændighed, som kan være med til at få dem til tage sig sammen og få mere ud af anbringelsen, som en unge udtrykker der:

”Ja, jeg ville jo godt selv, også fordi jeg gjorde mine forældre kede af det”

De fleste af de unge opfatter medarbejdernes arbejde med at forbedre de unges kontakt med forældrene og informere forældrene som en kvalitet og som en mangel, når det ikke sker.

En af de unge er således utilfreds med, at medarbejderne har undladt at informere hendes far, som ikke har forældremyndighed, men som betyder meget for den unge, og en anden ung kritiserer, at danske medarbejdere har opgivet at inddrage hans forældre med anden etnisk baggrund pga. sprogproblemer.

Flere af de unge har savnet mere kontakt til deres familie og gamle venner, men en enkelt nuancerer det til, at de gamle venner, der vil have ham med til noget skidt igen, har han selv brudt kontakten med.

Det er i øvrigt kendetegnende for de unges opfattelser af familie og netværk, at ingen af de unge opfatter de andre unge på caseinstitutionen som deres venner, de er bare nogen, de bor sammen med. De unges venner er ifølge interviewene deres gamle venner udenfor institutionen.

Alt i alt tegner der sig et billede af, at relationerne til forældre og øvrig familie er de vigtigste for de unge, at de fleste unge kommer til caseinstitutionen med et konfliktfyldt forhold til deres forældre, og de unge opfatter det som en kvalitet i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, når caseinstitutionen inddrager forældrene og hjælper de unge med at få et bedre forhold til deres forældre, som en ung beskriver det:

”forholdet blev bygget op hele tiden. De begyndte at snakke godt med mine forældre, og det blev også bedre med mig og mine forældre...”

Efter de unges opfattelser af familiens betydning i det socialpædagogiske arbejde kommer de unges opfattelser af betydningen af uddannelse og arbejde.

4.8 De unges opfattelse af betydningen af uddannelse og arbejde

Næsten alle de interviewede unge udtaler sig om betydningen af uddannelse og arbejde, og de lægger vægt på, at det er vigtigt for dem at blive bedre uddannet, og at medarbejderne støtter dem i det.

Fire af de unge udtaler sig om betydningen af, at de har et arbejde, og de er alle meget glade for at have fået arbejde. De unge er dels glade for at tjene penge, men en ulønnet praktik kan også være vigtig som en mulighed for at vise, at de dur til noget og for at komme udenfor institutionen og møde andre mennesker. De unge ser det derfor som en stor kvalitet, når medarbejderne kan hjælpe dem med at få et arbejde eller en praktikplads.

De unge har meget varierende erfaringer med medarbejdernes indsats for at skaffe dem arbejde, et par af dem har hurtigt fået gode tilbud om arbejde, mens andre har oplevet, at medarbejderne ikke har kunnet hjælpe dem med at få arbejde.

De fleste unge har oplevet medarbejdernes støtte i forhold til deres skolearbejde, men for nogle af de unge har det været et problem at få et skoletilbud.

Da de interviewede unge langt overvejende udtrykker interesse for at komme i gang med uddannelse og arbejde, tyder det på, at problemerne på dette område i vidt omfang hænger sammen med, at det kan være vanskeligt at skaffe de unge adgang til arbejde og uddannelse og med

medarbejdernes manglende fokus på dette, snarere end med de unges manglende motivation. Heroverfor står, at medarbejderne opfatter årsagerne til de unges problemer med at få uddannelse og arbejde både som problemer med at skaffe de unge uddannelse og arbejde og som problemer med de unges manglende motivation.

Set gennem en socialpædagogisk optik er integration den væsentligste proces i socialpædagogik med socialisering og kvalificering som de to understøttende processer - og i den optik er de unges adgang til uddannelse og arbejde som nøgle til døren ind i samfundet af afgørende betydning for caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde.

4.9 De unges opfattelser af etnicitet

Etnicitet bliver omtalt af tre af de interviewede unge, dels af to unge med anden etnisk baggrund og dels af en ung med etnisk dansk baggrund.

De to unge med anden etnisk baggrund opfatter det som en kvalitet, at der er en medarbejder med arabisk baggrund, og de kommer med flere eksempler på det.

For det første oplever de unge, at medarbejderen med arabisk baggrund har sproglige fordele i samarbejdet med de unges familier, som både kan have svært ved at forstå de danske medarbejdere og ved selv at gøre sig forståelig. Hvis medarbejderne og forældrene har svært ved at forstå hinanden, kan det give den unge mulighed for at narre forældre og medarbejdere, og det opfatter en ung ikke som en fordel:

”f.eks. bare stikke af, ryge noget hash og så bare bilde sin mor alt muligt ind, fordi hun ikke forstår dansk... Ja, så misbruger man det, så derfor er det godt et eller andet sted, at der er en indvandrers på en arbejdsplads som denne her.”

Den unge siger også, at hans mor spørger efter, hvornår ”ham araberens” kommer på arbejde, fordi hun kan forstå ham bedre end de danske medarbejdere.

Det er ikke bare på grund af sproget, at de unge ser det som en fordel med medarbejdere med arabisk baggrund, det er også en fordel på det kulturelle og religiøse plan, hvor den arabiske medarbejder umiddelbart har indsigt i normer og traditioner.

Den unge nævner videre, at medarbejderen med arabisk baggrund har været god til at skaffe arbejde til ham og en anden ung med arabisk baggrund, ligesom han opfatter, at medarbejderens kontakt til de unge med anden etnisk baggrund er bedre end de danske medarbejders.

Selvom der kun er to af de unge, der beskriver deres opfattelser af kvaliteten ved at have en medarbejder med samme etniske baggrund som dem selv, så må deres udsagn tillægges særlig betydning, fordi disse to unge med anden etnisk baggrund til forskel fra de danske unge kan opleve vigtigheden af at blive forstået af en medarbejder med samme etniske baggrund. Det kan ikke forventes, at de etnisk danske unge oplever denne kvalitet, fordi det er selvfølgelig for dem at have kulturelt og sprogligt fællesskab med medarbejderne.

Desuden har caseinstitutionen mange unge med anden etnisk baggrund, og flere medarbejdere med dansk baggrund netop beskriver deres vanskeligheder med at arbejde socialpædagogisk med unge med anden etnisk baggrund.

Sammenfattende opfatter unge med anden etnisk baggrund end dansk det altså som en kvalitet, hvis der er en medarbejder med samme etniske baggrund som dem selv, og de unges opfattelser tyder – ligesom medarbejdernes - på, at caseinstitutionens medarbejdere med etnisk dansk baggrund mangler tværkulturelle kompetencer.

4.10 Sammenfatning af de interviewede unges opfattelser

De unges opfattelser i interviewene viser, at for de unge er institutionen rammen om deres liv, hvilket gør mange konkrete forhold i hverdagen vigtige for de unges opfattelser.

De unges opfattelser kredser således i stort omfang rundt om forskellige aspekter af, hvordan det opleves at være institutionsanbragt. Selvom denne konklusion kan virke selvfølgelig, giver udsagnene fra de unge indblik i forhold, der er afgørende for udviklingen af større kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med de unge under anbringelsen.

Det ser således ud til, at de unge er opmærksomme på forhold med stor betydning for kvaliteten af arbejdet, som medarbejderne ikke er tilsvarende opmærksomme på. Det gælder først og fremmest medarbejdernes måder at forvalte deres magt over de unge, som på godt og ondt har stor betydning for de unges opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde.

De positive opfattelser forekommer, når de unge får ansvar, når de føler, de er vigtigere end generelle regler, når medarbejdere træder ud over deres lønarbejder- og pædagogrolle og yder ekstra overfor de unge, når medarbejderne har en god kontakt med de unges familier, og når de unge kommer på arbejde og i uddannelse udenfor institutionen. Fælles for de positive opfattelser er, at de unge har oplevet, at deres behov og medarbejdernes engagement mødes og har overskredet institutionskulturens generelle regler og rammer.

Selvom de unge i et vist omfang bruger metaforer fra familielivet, når de skal beskrive deres positive opfattelser af medarbejderne, så er det dog ikke sådan, at de unge efterlyser familien som alternativ til anbringelsen. De unge ønsker nærmere en lille og mindre institutionsagtig institution, hvor de kan have mere ansvar og mere kontakt til livet udenfor institutionen, og hvor medarbejderne arbejder mindre regelstyret.

De unges negative opfattelser handler tilsvarende om de modsatte oplevelser, f.eks. når de unge har følt sig ramt af caseinstitutionens regler og sanktioner, når de unge har været udsat for magtanvendelser, når de unge føler sig begrænset i forhold til arbejde, uddannelse og aktiviteter, eller når de unge ikke har oplevet, at medarbejderne har opfattet dem som dem, de er.

De unges opfattelser er således domineret af selve det at være anbragt på institution og være underordnet institutionslivet med dets regler, begrænsninger og muligheder.

De unges opfattelser er mere komplekse end en ren sorthvid opdeling af institutionslivet i godt = mere frihed og ondt = mindre frihed. Flere af de unge giver således udtryk for, at begrænsninger i deres frihed, som de unge var meget utilfredse med, da de fandt sted, alligevel havde en gavnlig virkning på de unges udvikling på længere sigt.

Kriteriet for de unges senere accept af begrænsningerne er - udover tidsperspektivet - at de unge har oplevet, at de har haft en relation til medarbejderen, som har stået sammen med de unge om at komme gennem begrænsningerne. Det har også været vigtigt, at medarbejderen efter sanktionerne har givet de unge nye muligheder for udfoldelse, så de unge bagefter har oplevet, at de langsigtede gevinster oversteg de umiddelbare gener. Disse forhold kan samlet betegnes som de unges tillid til medarbejderens gode hensigt.

Udover de nære forhold på caseinstitutionen har de unge også fokus på livet udenfor institutionen, og de opfatter forbedringer i deres kontakt med familien og venner og fremskridt med arbejde og uddannelse udenfor institutionen som væsentlige kvaliteter, ligesom de bekymrer sig om fremtiden efter anbringelsen.

Endelig ser de unge deres egen indsats som væsentlig i form af at tænke over og træffe beslutninger om, hvordan de kan forbedre deres liv.

De unges opfattelser tager udgangspunkt i, hvordan institutionen fungerer som ramme om deres liv, samtidig med, at de har et bredere fokus på anbringelsen. Det gælder både tidsmæssigt, hvor de er opmærksomme på anbringelsen set i et livsforløbsperspektiv, stedligt, hvor de er mere opmærksomme på forhold udenfor institutionen og ansvarsmæssigt, hvor de unge er mere opmærksomme på betydningen af deres eget arbejde med sig selv. De unges opfattelser adskiller sig

hermed på væsentlige punkter fra medarbejdernes, og næste afsnit sammenligner de unges og medarbejdernes opfattelser.

4.11.1 Sammenligning af de unges og medarbejdernes opfattelser

De unges og medarbejdernes opfattelser i interviewene tegner tilsammen forskningsprojektets billede af caseinstitutionens socialpædagogiske praksis, og analyserne af interviewene af de to grupper centrale aktører viser betydelige forskelle og ligheder i de unges og medarbejdernes opfattelser af caseinstitutionens socialpædagogiske praksis:

Tema	De unges opfattelser	Medarbejdernes opfattelser
Caseinstitutionens idegrundlag og principper	Sømandsmodellen, individuelle løsninger og medarbejdernes handlekraft opfattes positivt, når de kan efterleves	Sømandsmodellen, individuelle løsninger og medarbejdernes handlekraft opfattes positivt, når de kan efterleves
Inddragelse af et livsforløbsperspektiv	Opfattes som vigtig	Omtales ikke
Medarbejdernes brug af regler, straf, magtanvendelse	Opfattes som vigtig, meget negativt umiddelbart, for nogle positivt på længere sigt, bortset fra magtanvendelse	Omtales ikke
De unges arbejde med sig selv og egne beslutninger	Opfattes som afgørende vigtig	Omtales ikke
Relationer mellem unge og medarbejdere	Opfattes som vigtig, medarbejderne er i et vist omfang udskiftelige, og medarbejdernes handlinger og funktioner som arrangører af de unges liv er afgørende	Opfattes som den vigtigste forudsætning for arbejdet med de unge af de fleste medarbejdere To medarbejdere opfatter sig som udskiftelige udførere af funktioner
Unge uddannelse og arbejde udenfor institutionen	Opfattes som vigtig	Opfattes som vigtig af medarbejdere uden relevante uddannelser. Indsats beskrives som spredt og usystematisk.
Samarbejdet med familier og netværk	Opfattes som vigtigt, men familier bliver ikke altid inddraget, specielt ikke familier med anden etnisk baggrund	Opfattes overvejende som vigtigt, men meget svært at samarbejde med familier med anden etnisk baggrund. Indsats virker spredt
Samarbejde med sagsbehandler	Omtales ikke	Opfattes som vigtig af medarbejdere uden relevante uddannelser
Penge	Opfattes negativt pga. pengemangel og medarbejderes inddragelse af lommepege	Opfattes som anvendeligt pressionsmiddel af medarbejdere uden relevante uddannelser
Stoffer, alkohol misbrug	Opfattes som vigtig for enkelte	Opfattes som vigtig, kan være afgørende for arbejdet
Udslusning og	Opfattes som vigtigt og savnes af	Opfattes som vigtigt af medarbejdere

efterværn	de fleste	uden relevante uddannelser
Medarbejdernes uddannelse	Opfatter det principielt som bedst med medarbejdere uden relevante uddannelser, men i forhold til konkrete medarbejdere er der ingen forskel	Medarbejdere med relevante uddannelser opfatter relevante uddannelser som bedst. Medarbejdere uden relevante uddannelser opfatter ingen relevante uddannelser som bedst
Medarbejderes arbejdsmiljø	Omtales af enkelt ung mange arbejdsdøgn er belastende	Opfattes som vigtig, mange arbejdsdøgn er belastende

Af sammenligningen kan som tidligere beskrevet udledes, at den mest grundlæggende forskel bag forskellene i de unges og medarbejdernes opfattelser er, at for de unge er anbringelsen deres liv, mens den for medarbejderne er deres arbejde. De unge mærker de nære forhold i anbringelsen på kroppen, og de unge oplever tydeligere konsekvenserne af medarbejdernes beslutninger og handlinger i hverdagen som modtagere af dem.

Denne forskel i perspektiver slår udpræget igennem på flere områder, hvoraf det vigtigste er medarbejdernes brug af magt på forskellige måder, som de samtlige interviewede unge er meget opmærksomme på. Et ekstremt eksempel på det er medarbejdernes brug af fysisk magt i form af magtanvendelser overfor de unge. Alle de unge, der har oplevet at blive udsat for en fysisk magtanvendelse, husker den som et meget ubehageligt og unødvendigt overgreb, som har ødelagt forholdet til den magtudøvende medarbejder. Heroverfor står, at ingen af medarbejderne omtaler magtanvendelser overfor de unge i interviewene.

De unge opfatter også anbringelsen som et led i deres livsforløb, mens medarbejderne – især medarbejderne med relevante uddannelser – har et mere afgrænset tids- og stedfokus, der koncentrerer sig om situationen her og nu på institutionen.

De unge og medarbejderne ser forskelligt på deres indbyrdes relationer, idet medarbejderne lægger mere vægt på relationernes betydning end de unge, for selvom relationerne til medarbejderne betyder meget for de unge, lægger de unge også vægt på medarbejdernes funktioner som tilrettelægger af de unges livsomstændigheder, på medarbejdernes solidaritet med de unge under sanktioner og på relationerne til familie og venner udenfor caseinstitutionen. Medarbejdernes villighed til at overskride lønarbejderrollen er afgørende for de unges åbenhed for relationer med dem, og det kan ændre relationen fra at være instrumentel til at være tillidsfuld. Her er det ikke medarbejdernes ord om forståelse af de unge, der gør forskellen for de unge, men medarbejdernes lønarbejderrolleoverskridende handlinger i praksis, som giver de unge oplevelsen af, at medarbejderne mener noget personligt med deres kontakt.

Der ser således ud til at være forhold, der er lige så vigtige for de unge som relationerne til medarbejderne. Det er forhold som medarbejdernes brug af sanktioner overfor de unge, som f.eks. medarbejdernes regulering af penge til de unge, de unges muligheder for at få et arbejde og medarbejdernes respekt eller mangel på respekt overfor de unges familier. De unge lægger dermed både vægt på, hvordan medarbejderne udfører deres funktioner som tilrettelæggere af de unges livsomstændigheder og på relationerne til medarbejderne.

Det kan skyldes, at de unge og medarbejderne har ulige magtpositioner, hvor medarbejdernes tilrettelæggelse af rammerne om de unges liv har større konsekvenser for de unge, end det har for medarbejderne. Medarbejderne ser dermed ud til at være tilbøjelige til at overse den betydning, som deres "selvfølgelige" funktioner overfor de unge har for de unge for i stedet at fordybe sig i relationerne til de unge.

Medarbejdernes opfattelser viser yderligere, at et for ensidigt fokus på relationerne mellem medarbejderne og de unge ikke kan beskrives entydigt som et positivt element for kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde med de unge. For enkelte unge med nedsatte relationsevner kan det ligefrem øge kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde med den unge, hvis medarbejderne ikke ser relationsdannelse som en afgørende betingelse for det socialpædagogiske arbejde.

Endelig har alle de unge en klar oplevelse af, at de selv reflekterer over deres liv som anbragte og arbejder på at forbedre livet, også ved at forbedre sig selv. Bortset fra et par omtaler af aftalerne med den unge om anbringelsen på introturen har medarbejderne ikke udtrykt opfattelser af dette ellers centrale punkt.

Den største lighed mellem de unges og medarbejdernes samlede opfattelser er, at begge parter opfatter overskridelser af det traditionelle institutionslivs regler og rutiner som kvalitet, og at begge parter på hver sine måder kæmper med de mange forhold i hverdagen, som gør det vanskeligt at overskride institutionslogikken.

De unges og medarbejdernes opfattelser af det socialpædagogiske arbejde i caseinstitutionen bliver i kapitel 5 sammenlignet med lovgivningens opfattelser, for herefter i kapitel 6 at blive sammenlignet med kvalitetsopfattelser i teori og forskning. I kapitel 7 bliver undersøgelsens resultater perspektiveret ud fra Tönnies begrebspar *Gemeinschaft* og *Gesellschaft*, og endelig beskriver kapitel 8 de perspektiver for udvikling af kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge, som undersøgelsen peger på.

Del 3

Kvalitetsopfattelser i lovgivning, teori og forskning

Kapitel 5

5.0 Servicelovens opfattelser af kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge

Formålet med dette kapitel er at udlede kvalitetsopfattelserne i Servicelovens krav til socialpædagogisk arbejde med anbragte unge. Kvalitetsopfattelserne i lovgivningen bliver sat i relation til resultater fra undersøgelsen af caseinstitutionen.

Set ud fra forskningsprojektets kvalitetsbegreb repræsenterer lovgivningens krav de obligatoriske krav til produktet - det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Det socialpædagogiske arbejde med anbragte børn og unge er underlagt Serviceloven, som angiver mål og rammer for arbejdet, og anbringelsesstederne skal levere den kvalitet, som Serviceloven foreskriver. Det er derfor en grundlæggende betingelse for socialpædagogisk arbejde med anbragte unge, at det skal arbejde hen mod de mål, med det indhold og indenfor de rammer, som Serviceloven angiver.

Lovens bestemmelser gælder for aldersgruppen børn og unge, men da forskningsprojektet er rettet mod aldersgruppen unge, bruges betegnelsen unge.

Hensigten er altså at udlede lovgivningens kvalitetsopfattelser, og datagrundlaget er Serviceloven, Bemærkninger til lovforslaget om Barnets Reform, Lov om Barnets Reform med relevante bekendtgørelser, Håndbog om Barnets Reform (Servicestyrelsen 2011) og de relevante vejledninger.

5.0.1 Baggrunden for Barnets Reform

Bemærkningerne til lovforslaget om Barnets Reform (Lovforslag om Barnets Reform, fremsat d. 24/3 2010) indeholder et selvstændigt afsnit med titlen: kvalitet i indsatsen, som overvejende drejer sig om at bedre kvaliteten af de anbringende kommuners arbejde, der ved Ankestyrelsens undersøgelser (Ankestyrelsen 2008, 2009 og 2011) gentagne gange havde vist sig at være mangelfuld. Hvad angår kvaliteten af anbringelsesstedernes indsats under anbringelsen, siger bemærkningerne til lovforslaget:

”Endeligt har det været afgørende at rette fokus på kvaliteten i den indsats, der gives. Det er ikke tilstrækkeligt, at der træffes de rette afgørelser om børnene. Det er helt afgørende, at den støtte, der iværksættes, er af en sådan kvalitet, at barnet eller den unge udvikler sig og får opfyldt sine behov for nære, stabile relationer til voksne, opbygning af sociale relationer og netværk, skolegang, sundhed, trivsel og forberedelse til et selvstændigt voksenliv.”

(Lovforslag om Barnets Reform, fremsat d. 24/3 2010, s. 9)

Redskaberne til at sikre denne kvalitet er i lovforslagets bemærkninger:

- Anbringelsen skal have klart formål og klare målsætninger, der skal bruges som pejlemærker under anbringelsen.
- Et hyppigere tilsyn med mere detaljerede krav til indholdet i anbringelsen og skarpere skelnen mellem driftstilsyn og personrettede tilsyn med obligatoriske samtaler med det anbragte barn eller den anbragte unge
- Styrkelse af efterværn for at sikre overgangen til voksenlivet

Bemærkningerne til lovforslaget bliver udmøntede i selve loven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

5.1 Serviceloven om anbragte unge

Servicelovens krav til det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge findes overvejende i lovens kapitel 6 med generelle bestemmelser, i kapitel 11 med bestemmelser om særlig støtte til børn og unge og i kapitel 25 om kvalitetsstandarder og handleplaner.

Indsatsen for anbragte børn og unge er gennem årene flere gange blevet søgt forbedret gennem lovrevisioner, vejledninger og håndbøger, der især har rettet sig mod de anbringende myndigheders arbejde på baggrund af flere undersøgelser, der har påvist dårlig kvalitet i anbringelsesarbejdet (Ankestyrelsen 2008, 2009 og 2011). Senest har ”Håndbog om Barnets Reform” (Servicestyrelsen 2011) erstattet den tidligere ”Håndbog om Anbringelsesreformen” (Servicestyrelsen 2007). Håndbog om Barnets Reform er Servicestyrelsens redskab til de fagfolk, der arbejder med særlig støtte til børn og unge, idet håndbogen begrundes, uddyber og forklarer, hvorfor og hvordan fagfolk skal arbejde efter lovens bestemmelser.

De bærende principper i Barnets Reform er princippet om barnet i centrum, hvilket i denne sammenhæng vil sige den unge i centrum, og at barn og forældre skal anses for at være aktører i

deres eget liv (Servicestyrelsen 2011 s.103). Det indebærer, at den unges viden og oplevelser skal inddrages i undersøgelsen forud for anbringelsen, som minimum i form af en børnesamtale, hvor den unge har lejlighed til at udtale sig om anbringelsen. Den unge skal herefter deltage i udarbejdelsen af handleplanen for anbringelsen, hvor ”den unges egen forståelse, erkendelse og ønsker om mål for sin egen udvikling” (Ibid. s. 133) inddrages gennem dialog.

Også gennem anbringelsen skal den unge inddrages i beslutninger om sit liv, og anbringelsesstedet er forpligtet til at forholde sig til at inddrage den unge i alle dele af det socialpædagogiske arbejde: ”Inddragelsen bør være et punkt, som et anbringelsessted forholder sig til i alle dele af den pædagogiske virksomhed – uanset barnets alder.” (Ibid. s. 237).

Det er altså centralt i Barnets Reform, at den unge skal være i centrum, og at den unge skal ses som aktør i sit eget liv, også i en anbringelse, der ellers har indbygget ulige magtstrukturer og umyndiggørelse, som det fremgik af indledningen. Lovgivningen efterlever hermed kravene i FN’s Børnekonvention (1989), artikel 12, stk. 1, som siger, at deltagerstaterne skal sikre barnet retten til frit at udtrykke sine synspunkter i alle forhold, der vedrører barnet, og at barnets synspunkter skal tillægges passende vægt i overensstemmelse med dets alder og modenhed.

Barnets Reform stiller hermed krav om inddragelse af de unge til det socialpædagogiske arbejde på anbringelsesstedet, som formentligt nødvendiggør etablering af bevidste og systematiske procedurer til at forholde sig til inddragelse af den unge i alle dele af den pædagogiske virksomhed.

Opfattelsen af barnet eller den unge som aktør i sit eget liv tilskrives ofte som et nyt paradigmeskifte af den barndomssociologiske position (Qvortrup 1990, 1994, 1999 og 2003, Qvortrup, Bardy, Sgritta og Wintersberger 1994, Prout, Simmons and Birchall 2006, Corsaro 2002), mens Ryan (2008) udfra en historisk gennemgang stiller spørgsmålstejn ved det paradigmatisk nye i at se barnet som central aktør i sit eget liv. Ryan peger her tilbage i historien på barnesyntet hos bl.a. John Locke, Jean-Jacques Rousseau, Sigmund Freud, John Dewey, Erik Erikson og Margaret Mead.

Selvom det således kan diskuteres, hvor ny opfattelsen af barnet eller den unge som aktør i sit eget liv er, er det utvetydigt, at Barnets Reform betoner betydningen af denne opfattelse.

Her ligger lovens holdninger på linje med de unges egne ønsker i caseinstitutionen, og som undersøgelsen viste, er det grundlæggende magtforhold mellem de unge og medarbejderne en væsentlig udfordring for realisering af denne intention.

I det følgende gennemgås først lovens krav til anbringelsens mål og indhold, så lovens bestemmelser om tilsyn med anbringelsen, herefter bestemmelser om magtanvendelse og efterværn,

og afsluttende sammenfattes lovens kvalitetskrav. I gennemgangen bliver lovens bestemmelser løbende uddybet med bekendtgørelser, vejledninger og anvisninger fra Håndbog om Barnets reform og kommenteret med refleksioner ud fra indholdet i afhandlingens øvrige kapitler.

5.1.1 Krav til anbringelsens mål ifølge Serviceloven

Ifølge Servicelovens kapitel 6, § 19 og kapitel 11, § 46 er de overordnede mål for det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge at fremme deres udvikling, trivsel og selvstændighed, så de opnår de samme muligheder for personlig udvikling, sundhed og et selvstændigt voksenliv som andre unge.

Set i lyset af, at de tidligere omtalte undersøgelser (f.eks. Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen, Fuglsang Olsen, 2009) af tidligere anbragtes situation viser, at de klarer sig dårligere sammenlignet med andre jævnaldrende, må det betegnes som et både retfærdigt og ambitiøst mål at give de anbragte unge de samme muligheder som jævnaldrende.

Som omtalt i afhandlingens indledning (Sallnäs, Wiklund og Lagerlöf, H. 2010 a), har anbragte unge grundlæggende anderledes og ringere vilkår end andre unge, idet de anbragte unge har begrænset adgang til ressourcer som økonomi og støtte fra familie og et liv som institutionaliseret, underlagt institutionens logik, regler og umyndiggørelse, modtager af offentlig omsorg fra fremmede og aflønnede mennesker og sat sammen med andre unge med problemer. Alle disse strukturelle forhold vanskeliggør realisering af Servicelovens overordnede krav til det socialpædagogiske arbejde og anskueliggør, hvordan samfundets grundlæggende strukturer sætter rammerne for realisering af lovgivningens intentioner.

5.1.2. Krav til indhold i anbringelsen

Videre hedder det i Serviceloven, at arbejdet skal bygge på kontinuitet og nære og stabile relationer i et trygt omsorgsmiljø, hvilket bl.a. opnås ved støtte til den unges relationer til familien og netværk. Derved skal den unges muligheder for personlig udfoldelse og opbygning af kompetencer til at indgå i sociale relationer og netværk sikres sammen med den unges sundhed og trivsel, så den unge derved forberedes til et selvstændigt voksenliv.

Servicelovens opfattelse af kontinuitet i anbringelsen sigter også mod, at den unge skal opleve færre brud og skift i anbringelser, og det høje antal sammenbrud i anbringelser af unge sammen med anbragte unges beretninger om deres meget negative oplevelser af sammenbrud i anbringelser

såvel i dette som i andre forskningsprojekter (Egelund, Böcker Jakobsen, Hammen, Olsson og Høst 2010) understøtter dette mål.

Service-loven kræver, at den unge skal have mulighed for nære og stabile relationer til familie og netværk, og det er i overensstemmelse med opfattelserne hos de unge i caseinstitutionen, samtidig med, at det vil indebære en større vægtning af de unges relationer til familie og netværk i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, hvis det skal leve op til dette krav.

Lovens primære sigte med formuleringerne om kontinuitet i relationer er altså de unges relationer med deres familier. Et sigte med anbringelsen vil ofte være at adskille den unge og familien pga. uoverkommelige konflikter, men som dette forskningsprojekt også har eksempler på, så er relationerne til familien uanset problemer som regel de vigtigste relationer i de unges liv, og anbringelsen kan medvirke til, at forholdet til familien kan bedres med støtte fra den anbringende institution.

Formuleringen i Barnets Reform om, at barnets bedste skal gå forrest, åbner til gengæld for, at hvis den unge og de ansvarlige fagpersoner ikke mener, at det er til den unges bedste at have relationer med eksempelvis forældrene, kan forældrene ikke gennemtvinge et samvær.

De anbragte unge tilbringer imidlertid overvejende tiden under anbringelsen sammen med institutionens medarbejdere og de andre anbragte unge, så det er også væsentligt, at den unge har så stabile og nære relationer til dem som muligt, hvilket bekræftes af lovens formulering ”i et trykt omsorgsmiljø”.

Service-loven kræver, at de unges forberedelse til et selvstændigt voksenliv skal sikres ved, at understøtte den unges skolegang og mulighed for at gennemføre en uddannelse. I Håndbog om Barnets Reform betones, at det indebærer, at der ikke må være flere måneders pauser i den unges skolegang eller uddannelse i forbindelse med skift af anbringelsessted.

I forhold til forskningens (Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen, Fuglsang Olsen, 2009, Vinnerljung 2011) påvisning af, at dårlig skoleforløb er den største enkelte risikofaktor for anbragte børn og unge, og at tidligere anbragte slæber efter med hensyn til uddannelse, er kravet om støtte til de unges skolegang og gennemførelse af uddannelse som adgangskort til arbejdsmarkedet vigtigt, men såvel interviewudsagn i dette forskningsprojekt som forskning i øvrigt viser, at det er svært at leve op til dette krav i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge, bl.a. fordi det kan være vanskeligt hurtigt at skaffe praktik- og uddannelsespladser.

Ifølge Service-lovens § 46, stk. 2 skal arbejdet med de unge tilrettelægges individuelt efter en konkret vurdering af den unges og familiens forhold, efter stk. 3 skal arbejdet bygge på den unges

ressourcer, og den unge skal inddrages med passende vægt i overensstemmelse med alder og modenhed, ligesom arbejdet så vidt muligt skal foregå i samarbejde med familien. Alt dette skal afdækkes i den børnefaglige undersøgelse (§ 50), der skal indeholde en stillingtagen til arten af foranstaltning, som den unge skal modtage.

Det er altså et krav, at der er en nøje sammenhæng mellem den børnefaglige undersøgelses vurderinger og stillingtagen, inddragelse af den unge og det socialpædagogiske tilbud til den anbragte unge.

I § 55 defineres den støtte, som den unge modtager under anbringelsen, som omsorg, personlig støtte, socialpædagogisk rådgivning og behandling, og ifølge § 68 b skal kommunen vælge det anbringelsessted, som bedst kan imødekomme den unges behov og især vægte anbringelsesstedets mulighed for at tilbyde nære og stabile voksenrelationer. Her bliver det således dels slået fast, at den unges behov for nære relationer også skal kunne tilbydes på anbringelsesstedet, og at tilbuddet skal tilpasses den enkelte unge.

Der er her overensstemmelse med caseinstitutionens princip om individuelle løsninger, men det er - set i forhold til caseinstitutionens overvægt af medarbejdere uden relevante uddannelser - også værd at bemærke, at den unge udover omsorg og personlig støtte skal modtage socialpædagogisk støtte og behandling. Dette lovkrav definerer dog ikke begrebet socialpædagogisk nærmere eller stiller faglige krav til det socialpædagogiske arbejde eller til andelen af medarbejdere med en relevant faglig uddannelse.

Arbejdet med den unge skal efter § 52 og § 140 styres af en handleplan, der ifølge Håndbog om Barnets reform (s. 133) skal være et centralt redskab til styring af arbejdet og udarbejdes i tæt samarbejde med den unge og familien. Handleplanen skal ikke bare indeholde mål for arbejdet med den unge, men også hvilke former for socialpædagogik, der vil fremme arbejdet og hvilke, der vil hæmme arbejdet mod målene for anbringelsen. Arbejdet med den unge skal foregå i tæt samarbejde mellem den unge og hans familie, sagsbehandler og anbringelsessted.

De tidligere omtalte undersøgelser fra Ankestyrelsen (2008, 2009 og 2011) viste netop, at handleplanerne i alt for mange tilfælde ikke var udarbejdede eller ofte var mangelfulde, hvilket også er erfaringen i caseinstitutionen, og denne situation giver både anbringelsesstederne ringe støtte til deres socialpædagogiske arbejde fra den anbringende myndighed - og gør det vanskeligt for den anbringende myndighed at føre et kvalificeret tilsyn med anbringelsesstedets socialpædagogiske arbejde.

Sammenfattende er Servicelovens mål for arbejdet med de unge altså de unges udvikling, trivsel og selvstændighed, indsatsen er socialpædagogisk støtte og behandling, som skal tilrettelægges individuelt og beskrives i en handleplan, og indholdet i arbejdet med de anbragte unge bygger på de to centrale begreber: kontinuitet og stabile og nære relationer. Serviceloven understreger her, at de unges familie og netværk er vigtige dele af de unges relationer, som skal støttes. Udover kontinuitet og relationer betones støtte til de unges skole og uddannelse som vigtige faktorer i de unges forberedelse til voksenlivet. Et grundlæggende princip er at se den unge i centrum som aktør i sit eget liv i form af inddragelse i alle led af processen.

5.1.3 Kontinuitet i den anbragte unges liv

Kontinuitet, sammenhæng og stabile og nære relationer er sammen med de generelle principper i loven om den unge i centrum og den unge som aktør i sit eget liv de bærende elementer i Barnets Reforms bestræbelser på at forbedre kvaliteten i arbejdet med de anbragte unge. Ifølge Håndbog om Barnets Reform skal fem centrale perspektiver sikre kontinuitet i den unges liv: kontakten mellem den unge og hans familie og netværk, færre brud i anbringelser, mere kontinuitet i kommunernes sagsbehandling og i det tværfaglige samarbejde samt en mere sammenhængende børnepolitik i kommunerne.

Det er især de to første perspektiver, der er relevante for denne undersøgelse, og interviewene har flere udsagn om dem begge. Ifølge § 71 i Serviceloven skal anbringende kommune sikre den unges og familiens mulighed for samvær, at forældrene holdes orienteret om den unges hverdag og for, at der er et godt samarbejde mellem anbringelsessted og forældre.

Det er en del af Barnets Reforms opfattelse af kontinuitet at se den unges familie som de centrale personer i den unges liv, og undersøgelsen i caseinstitutionen bekræfter da også familiens betydning, men peger også på betydningen af kontinuitet i de unges relationer til medarbejderne, der for flere af de interviewede unge har en betydning på niveau med familiens.

Tre af de interviewede unge fortæller, at de aktivt har bevaret kontakten med tidligere medarbejdere fra institutionen, så det viser, at de unge af egen drift kan tage initiativer til at bevare kontinuiteten i deres liv i forhold til andre end familien.

Serviceloven begrænser ikke brugen af begrebet kontinuitet til relationer og omsorgsmiljøet. Af Håndbog om Barnets Reform (2011 s. 181) fremgår, at opfattelsen af kontinuitet også gælder ”Kontinuitet i det tværfaglige samarbejde: helhed, sammenhæng og kvalitet funderet på et fælles vidensgrundlag”. Håndbogen præciserer ikke, hvad det fælles vidensgrundlag skal bestå af, men

nævner en række statistiske fakta om anbragte børn og unge og slår til lyd for brugen af evidensbaseret viden (ibid. s. 297 ff.) med større sammenhæng mellem praksis og forskning. Håndbogen er selv inde på vanskelighederne ved at forbinde de to væsensforskellige kategorier, men peger på, at teori kan bruges til refleksion over praksis, og at evidensbegrebet skulle kunne gøre den tavse viden i det praktiske sociale arbejde explicit.

Set udfra dette forskningsprojekts perspektiv er kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge imidlertid så kompleks og kontekst en størrelse, at det er vanskeligt at anvende ”evidensbaseret viden”, der er et begreb med et naturvidenskabeligt grundlag, som stammer fra den sundhedsfaglige verden (Kroghstrup 2011 s. 132 ff.). Således er evidensbegrebet ifølge Kroghstrup utvetydigt knyttet til randomiserede kontrollerede forsøg, der som omtalt i afhandlingens indledning ikke er mulige at udføre med anbragte unge af såvel etiske som metodiske grunde. Det virker derfor usikkert, om intentionerne i Håndbog om Barnets Reform om brug af evidensbaseret viden er vejen til større kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Håndbogen stiller altså krav til kontinuitet og et fælles vidensgrundlag i det tværfaglige samarbejde, og det harmonerer med caseinstitutionens bestræbelser på at etablere en fælles faglig referenceramme for medarbejderne igennem institutionens interne undervisning, men som analysen af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde også viste, er det ikke let at etablere et fælles vidensgrundlag for medarbejdere med vidt forskellige forudsætninger.

Serviceovens ønske om kontinuitet og et fælles vidensgrundlag strækker sig udover anbringelsesstedet og indbefatter det tværfaglige samarbejde mellem anbringelsessted og anbringende myndighed. Det er en stor opgave at løfte, og Håndbog om Barnets Reform har ingen konkrete forslag til, hvordan den skal løftes.

I kapitel 6 gennemgås kvalitetsopfattelser i socialpædagogisk teori og forskning, og kapitlet indleder med at diskutere det komplekse forhold mellem teori og praksis i socialpædagogisk arbejde.

5.1.4 Magtanvendelse

Magtanvendelse er et tema, der fylder en del i de interviewede unges opfattelser af kvalitet i arbejdet med dem under anbringelsen, og jeg vil derfor redegøre for de mest relevante af reglerne for magtanvendelse i Serviceovens kapitel 24, der yderligere er uddybede i Bekendtgørelse om Magtanvendelse over for børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet og i Vejledning om magtanvendelse over for børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet.

Hovedprincippet i loven er, at magtanvendelse kun må ske, når der er hjemmel for det, når forholdene i det enkelte tilfælde gør det absolut påkrævet, og magtanvendelsen må ikke gå ud over det strengt nødvendige. § 2. i Bekendtgørelse om Magtanvendelse overfor børn og unge, der er anbragt udenfor hjemmet beskriver, at fysisk magtanvendelse i form af fastholdelse eller at den unge føres til et andet rum er tilladt, hvis den unge har en adfærd, der gør ophold i fællesskabet uforsvarligt, eller for at hindre den unge i at skade sig selv.

Enhver form for magtanvendelse skal registreres og indberettes af anbringelsesstedet til den kommune, som anbringelsesstedet ligger i, dels for at sikre den unges retstilling og dels for at indberetningerne kan bruges til forebyggelse af fremtidige magtanvendelser ved at synliggøre, i hvilke situationer der anvendes magt og finde metoder og redskaber til fremover at undgå magtanvendelse.

Vejledningen anviser, hvilke former for socialpædagogisk strategi, der nedsætter risikoen for magtanvendelser, og peger på betydningen af at sætte fokus på anerkendelse og ligeværd, på den ulige relation og på medarbejderens og den unges ulige udgangspunkter.

Den unge skal have mulighed for at få afløb for sine frustrationer på måder, der ikke skader den unge selv eller andre, og man skal søge at undgå optrapning af situationen. Medarbejderne kan nedsætte risikoen for magtanvendelser ved at skelne mellem den professionelle rolle som pædagog og rollen som privatperson.

Derfor anviser vejledningen, at anbringelsesstederne skal styrke medarbejdernes kompetencer til at løse konflikter i form af kurser i konfliktløsning og kommunikation.

Serviceoven med tilhørende bekendtgørelse og vejledning om magtanvendelse udtrykker hermed kvalitetsopfattelser, der understøttes af forskningsprojekts empiri, for som det fremgik af det foregående kapitel, indeholder interviewene med de unge mange negative opfattelser af institutionens brug af magtanvendelser. Interviewene med de unge viser, at det primært er medarbejderne uden relevante uddannelser, der udfører magtanvendelser, og de unge har i deres interviews forslag til forebyggelse af magtanvendelser, som er i tråd med vejledningens anvisninger.

Interviewene med medarbejderne viser, at medarbejdere uden relevante uddannelse tilsyneladende ikke kender til konfliktløsning eller pædagogiske udveje i pressede situationer, mens medarbejdere med relevante uddannelser lægger vægt på kendskab til konfliktløsning.

5.1.5 Servicelovens bestemmelser om efterværn

Et af målene for indsatsen for særligt udsatte børn og unge er ifølge § 46 at forberede barnet eller den unge til et selvstændigt voksenliv. Barnets Reform lægger således vægt på at styrke indsatsen for at støtte den unges overgang til voksenlivet, og derfor skal handleplanen for unge fra det 16. år indeholde konkrete mål for den unges overgang til voksenlivet. Ifølge § 68 skal kommunen senest 6 måneder inden anbringelsens ophør ved den unges fyldte 18 år beslutte, om den unge har behov for efterværn og efter § 76 skal kommunen tilbyde hjælp til unge i alderen fra 18 til 22 år, hvis den unge har væsentligt behov for støtte, og hvis den unge er indforstået hermed.

Hjælpen skal have et fremadrettet fokus på at understøtte den unges uddannelse og beskæftigelse samt øvrige relevante forhold, f.eks. anskaffelse af selvstændig bolig. Desuden skal de unge have mulighed for at have en fast tilknyttet kontaktperson, hvis der er behov for det.

Efter Servicelovens opfattelse er efterværn altså en væsentlig kvalitet i arbejdet med de unge, og i interviewene deler flere af de unge og af medarbejdere uden relevante uddannelser denne opfattelse. I forhold til den vægt, som Barnets Reform lægger på udslusning og efterværn, og den betydning det har for den unges videre liv efter anbringelsen, er det et vigtigt indsatsområde i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Der har været kritik i pressen af kommunernes håndtering af efterværn (Clemmensen og Drevsfeldt 2009), og i en erfarings- og vidensopsamling (Mølholt, Stage, Hyld Pejtersen og Thomsen 2012) om betydningen af efterværn for tidligere anbragte unge konkluderes det, at et velfungerende efterværn har stor betydning for, hvordan den unge klarer sig efter anbringelsen, at ”Hovedparten af tidligere anbragte unge oplever en række vanskeligheder og udfordringer i årene efter anbringelsen.” (Ibid. s. 11), og at der er store variationer i kommunernes tilbud om efterværn til de unge.

Resultaterne fra undersøgelsen af caseinstitutionen viser ligeledes store variationer mellem de interviewedes opfattelser af efterværnets betydning og prioritering i det socialpædagogiske arbejde.

5.2 Servicelovens bestemmelser om tilsynet med anbringelserne

Tilsynet med anbringelserne er delt op i den anbringende kommunes tilsyn med anbringelserne af konkrete unge, og et generelt driftsorienteret tilsyn med anbringelsesstedet, som udføres af kommunen, som anbringelsesstedet ligger i.

I Servicelovens § 70 *Stk. 2.* skal den anbringende kommune udføre ”mindst to årlige tilsynsbesøg på anbringelsesstedet, hvor kommunen taler med barnet eller den unge.”

Lovens krav til tilsyn blev skærpet i forbindelse med Barnets Reform i 2010, hvor tilsynet blev forøget fra et til to årlige besøg, og det yderligere blev præciseret, at kommunen skal tale med den anbragte unge, så vidt muligt alene uden at der er medarbejdere fra anbringelsesstedet tilstede under samtalen. Besøgene skal indgå i den anbringende kommunes vurdering af, om anbringelsen opfylder sine formål, eller der skal ske ændringer.

Her kan indskydes, at interviewene med de unge, som blev foretaget i 2008, ikke har nogen udsagn om kontakt med sagsbehandleren, så det tyder på, at de interviewede unge dengang ikke har oplevet tilsyn fra sagsbehandleren. Hvorvidt det skærpede tilsyn i Barnets Reform siden er slået igennem, kan denne undersøgelse ikke belyse, men interviewene tyder på, at der i 2008 for de fleste af de interviewede unges vedkommende var et udækket behov for, at anbringende kommune kendte den unges opfattelse af anbringelsen.

Den anden form for tilsyn er det generelle driftsorienterede tilsyn med anbringelsesstedet fra anbringelsesstedets opholdskommune, som ifølge § 148 a., stk. 2 udover at undersøge personale, bygninger og økonomi også skal påse:

”at det enkelte anbringelsessteds pædagogiske målsætning og metoder fortsat gør anbringelsesstedet generelt egnet til at opfylde målgruppens behov, herunder behov for nære, stabile relationer til voksne, opbygning af sociale relationer og netværk, skolegang, sundhed, trivsel og forberedelse til et selvstændigt voksenliv. Det driftsorienterede tilsyn med anbringelsessteder, der er omfattet af § 66, nr. 5 og 6, skal omfatte mindst et uanmeldt tilsynsbesøg om året.”

Det skærpede tilsyn i Barnets Reform skal være med at sikre kvaliteten i arbejdet med de unge, og tilsynene skal således løse mange opgaver på et generelt, driftsorienteret tilsynsbesøg og to tilsyn rettede mod den anbragte unge.

Ifølge Håndbog om Barnets Reform skal det generelle, driftsorienterede tilsyn ”både sikre kvaliteten på anbringelsesstederne, men kan derudover være et vigtigt redskab til at udvikle kvaliteten af anbringelsesstederne” (s. 234). Håndbogen konstaterer, at der er sparsom forskning i tilsynenes kvalitet og omfang, men at den foreliggende forskning tyder på, at tilsynene foregår ret uensartet. Håndbogen foreslår derfor en række værktøjer til inddragelse af de anbragte unges synsvinkel på anbringelsesstedet, såsom gruppeinterviews med de unge, observationer og deltagelse i aktiviteter på anbringelsesstedet.

Tilsynene med anbringelsesstederne og med arbejdet med de anbragte unge er interessant for dette forskningsprojekt, fordi tilsynene er samfundets indsats for at sikre og udvikle kvaliteten i anbringelsesstedernes arbejde med de unge. Ud fra en kvalitetsbetragtning er det positivt, at samfundet øger sin indsats for kvaliteten, og det viser, at man er blevet opmærksom på behovet for bedre kvalitet, men spørgsmålet er, om det er tilstrækkeligt.

Et af problemerne ved denne måde at kvalitetssikre på er, at de kommunale myndigheder, som skal udføre tilsynene, kan være begrænsede af to forhold, nemlig knappe ressourcer og manglende ekspertise på området, hvorved lovgivningens gode intentioner kan risikere ikke at blive implementeret fuldt ud. Desuden er det under alle omstændigheder i hverdagen på anbringelsesstederne, at tilsynsmyndighedernes eventuelle forslag til kvalitetsudvikling skal udføres, og der kan være langt fra tilsynenes forholdsvis sjældne besøg til den brogede hverdag i døgninstitutionen. Som det vil fremgå af kapitel 6, viser et studie (Hansen 2009) af muligheder for styring af det socialpædagogiske arbejde på døgninstitutioner for børn og unge, at arbejdet tilsyneladende ikke lader sig styre af bureaukratiske regler, men først og fremmest er styret af medarbejdernes egne tommelfingerregler.

Med Aftale om Et Nyt Socialtilsyn (Folketinget 2012) har forligspartierne enstemmigt vedtaget at forbedre tilsynet med bl.a. anbragte børn og unge, og aftalen samler ekspertise i fem regionale tilsynscentre med omkring 80 medarbejdere med relevante uddannelser og efteruddannelser i tilsyn, der fremover skal varetage tilsynene. Det sker for at sikre et mere professionelt og uafhængigt tilsyn, der bl.a. skal arbejde på at bedre kvaliteten på anbringelsesstederne.

5.3 Sammenfatning af lovgivningens krav til det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge

Lovgivningens krav til det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge kan sammenfattes således:

Lovgivningens krav til det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge	
Definition af indsatsen	<ul style="list-style-type: none">• Omsorg• Personlig støtte• Socialpædagogisk rådgivning og behandling
Mål	<ul style="list-style-type: none">• De unges udvikling, sundhed, trivsel og forberedelse til selvstændigt voksenliv

Generelle principper	<ul style="list-style-type: none"> • Den unge i centrum • Den unge som aktør i eget liv
Indhold	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuitet og nære relationer • Støtte til den unges relationer med familie og netværk • Støtte til den unges skolegang og uddannelse, ingen lange pauser i skole eller uddannelse • Personlig udfoldelse for den unge i f.eks. fritidsinteresser
Vidensgrundlag	<ul style="list-style-type: none"> • Fælles tværfagligt vidensgrundlag med forbindelse mellem forskning og praksis og brug af evidensbaseret viden • Den bedst tilgængelige viden
Styreredskab	<ul style="list-style-type: none"> • Handleplan, som skal udarbejdes individuelt så vidt muligt med inddragelse af den unge og familien, skal indeholde mål for arbejdet med den unge og beskrivelse af de former for socialpædagogik, der skal anvendes
Den unges synspunkter	<ul style="list-style-type: none"> • Skal altid inddrages med passende vægt i overensstemmelse med alder og modenhed
Magtanvendelser	<ul style="list-style-type: none"> • Skal være absolut påkrævet og ikke ud over det strengt nødvendige • Skal indberettes • Skal forebygges ved pædagogiske strategier og medarbejdernes kommunikation og refleksioner • Uddannelse af medarbejdere • Brug af indberetninger til læring og udvikling af metoder og redskaber
Efterværn	<ul style="list-style-type: none"> • Støtte den unges overgang til voksenlivet • Skal være del af handleplan fra den unges 16. år • Have fremadrettet fokus, støtte uddannelse, beskæftigelse og liv i egen bolig
Tilsyn med arbejdet - er ikke	<ul style="list-style-type: none"> • Skal sikre, at indsatsens pædagogik og metoder opfylder sit formål og bidrage til at udvikle kvaliteten • To former for tilsyn:

døgninstitutionens ansvar, men den anbringende kommunes og opholdskommunens. Samles i Aftale om Et Nyt Socialtilsyn i fem regionale tilsynscentre	<ul style="list-style-type: none">○ Driftsorienteret tilsyn af institutionens opholdskommune○ Personrettet tilsyn af den unges anbringelseskommune med inddragelse af den unges perspektiv● Mindst et driftsorienteret tilsynsbesøg om året● Mindst to personrettede tilsyn om året med samtaler med den unge, så vidt muligt uden medarbejdere er tilstede
---	--

Dette kapitels fremstilling af lovgivningens krav til det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge har kun sporadisk diskuteret forholdet mellem lovgivningen og det socialpædagogiske arbejde og lovgivningens principielle betydning for det socialpædagogiske arbejde. I kapitel 7 bliver forholdet mellem lovgivning og det socialpædagogiske arbejde belyst og diskuteret ud fra Tönnies begrebspaar Gemeinschaft og Gesellschaft, der udgør en del af afhandlingens teoretiske fundament.

Et gennemgående begreb i forskningsprojektet og i lovgivningen er socialpædagogik, og næste kapitel præsenterer udvalgte dele af socialpædagogisk teori og forskning.

Kapitel 6

6.0 Kvalitetsopfattelser i socialpædagogisk teori og forskning

I dette kapitel bliver udvalgte teorier om - og forskning i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge præsenteret som led i forskningsspørgsmålets undersøgelse af kvalitetsopfattelser af socialpædagogisk arbejde set fra tre forskellige positioner. Kapitlet vil sætte undersøgelsens empiriske fund i forbindelse med udvalgt teori og forskning i socialpædagogik, som belyser resultaterne af undersøgelsen af caseinstitutionen.

Udvælgelseskriterierne for den udvalgte teori og forskning tager udgangspunkt i Servicelovens formuleringer om at det socialpædagogiske arbejde baseres på et aktuelt, forskningsbaseret og praksisbaseret vidensgrundlag, den bedst tilgængelige viden.

Håndbog om Barnets Reform (Servicestyrelsen 2011) diskuterer i håndbogens kapitel 6 forskellige vidensformer i socialt arbejde. Denne diskussion omtaler skismaet mellem på den ene side politikeres og planlæggeres ønsker om at anvende mere evidensbaseret viden i socialt arbejde og på den anden side socialt arbejdes overvejende karakter af tavs viden. Håndbogen udtrykker derfor ønsker om, at praktikerne bliver bedre til at sætte ord på deres arbejde og om at overføre viden mellem forskning og arbejde, og anlægger tre videnskriterier: mest aktuelle, forskningsbaseret og praksisbaseret viden.

Jeg vil ikke her udfolde en diskussion om forholdet mellem et politisk ønske om mere evidensbaseret viden og socialt arbejdes karakter af tavs viden, den diskussion kan bl.a. ses hos Buus, Del Pin Hamilton, Rasmussen, Nørtoft Thomsen og Wiberg (2010) og Frørup (2011), hvor hovedpointen i begge tilfælde er, at pædagogisk og socialpædagogisk arbejdes komplekse og kontekstafhængige karakter med en dominerende tavs dimension af udøverens intuitive skøn gør det vanskeligt at leve op til lovgivningens intentioner om brug af evidensbaseret viden.

Med udgangspunkt i refleksionerne over vidensformer i Håndbog om Barnets Reform har jeg primært brugt følgende afsæt:

- Den litteratur om socialpædagogik, der benyttes på pædagoguddannelsen, da det må formodes, at de pædagogstuderende undervises på grundlag af mest aktuelle, forskningsbaseret og praksisbaseret viden, som i uddannelsesbekendtgørelsens § 8 formuleres som, at uddannelsens ”vidensgrundlag er professions- og udviklingsbaseret samt forskningstilknyttet” og at ”relevante nationale og internationale forsknings-, forsøgs-

og udviklingsarbejder integreres i størst muligt omfang i uddannelsen.”
(Undervisningsministeriet 2010)

Den udvalgte teori og forskning indenfor området vil også blive anskuet ud fra forskningsprojektets kvalitetsbegreb som alment underforståede krav til kvaliteten i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge, og vil indgå i forskningsprojektets arbejde med at stille forslag til udvikling af kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge.

Først bliver forståelsen af forskningsprojektets kvalitetsbegrebs underbegreb alment underforståede krav diskuteret og afklaret, herefter introduceres forskellige opfattelser af forholdet mellem teori og praksis, og det fører til præsentation af et udvalg af relevante teorier og forskningsresultater.

6.1 Alment underforståede krav til socialpædagogisk arbejde med anbragte unge

Begrebet ”alment underforståede krav til produktet” er del af forskningsprojektets kvalitetsbegreb, der lyder:

Kvalitet er graden af et produkts sæt iboende karakteristikas opfyldelse af krav (behov og forventninger), der er udtrykt, alment underforstået eller obligatorisk.

Hvis produktet f.eks. var tandpasta, kunne de alment underforståede krav være, at brug af produktet fører til god ånde og færre huller i tænderne. Så enkelt er det ikke i dette tilfælde, hvor produktet, der skal kvalitetsvurderes, er det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge, der nærmere er en kompleks arbejdsproces. Der kan tænkes mange udlægninger af begrebet ud fra forskellige perspektiver og interessentgrupper, når produktet er så komplekst et fænomen som socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Alment underforståede krav er de forventninger, som aktørerne indenfor et felt har til et produkt. Det er således vigtigt, hvordan feltet defineres. Er det hele samfundet – ”den velinformerede offentlighed” - som det kan argumenteres for ud fra den bredeste definition af interessenter, udgøres feltet af de interessenter, der er udvalgte i indledningens afsnit 0.1.3, er det de institutioner, hvor der udføres socialpædagogisk arbejde, eller er det professionens egne faglige krav?

Den velinformerede offentlighed har kun ringe adgang til og erfaringer med det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge i sammenligning med de daglige erfaringer, som alle

mennesker gør sig med det tidligere valgte eksempel med tandpasta. I forhold til socialpædagogisk arbejde med anbragte unge er offentligheden derfor henvist til at stole på professionens fagligt korrekte udførelse af arbejdet som et alment underforstået krav til arbejdet.

Et fagligt syn fører til, at det kan anses for alment underforstået i det danske samfund, at et arbejde udføres på et fagligt grundlag, så det fører til bedste mulige resultat under de givne omstændigheder.

Det betyder, at samfundets alment underforståede krav til socialpædagogisk arbejde i dette forskningsprojekt defineres som, at arbejdet udføres ud fra fagets vidensgrundlag.

Nygren (ibid. s. 170 ff.) fremhæver i overensstemmelse hermed, at fagudøvelse bygger på et fags faglige grundlag.

Afhandlingens overordnede forståelse af socialpædagogik er, som det fremgik af afhandlingens indledning, at forstå socialpædagogik dels ud fra sit genstandsområde, som er mennesker i sociale nødsituationer, og dels ud fra sine indsatser som betoner integration og inklusion, med socialisering og kvalificering som støtte.

Næste trin er at afklare om socialpædagogik er et fag, og det frembyder visse vanskeligheder, da begge begreber har deres uklarheder. Således vurderer Schwartz (2001 s. 14), at socialpædagogik er: "... mange ideer og forestillinger, der bliver kædet sammen til en mere eller mindre sammenhængende forståelse af praksis for at skabe orientering og målrette handlinger." Eriksson og Winman (2010 s.7) sammenfatter i overensstemmelse hermed opfattelserne af begrebet socialpædagogik således: "There is no singular, common understanding of what is contained within social pedagogy." Videre deler de socialpædagogik op i et vidensområde og i en måde at beskrive handleformer på mange niveauer.

Begrebet fag kan altså både referere til en skolastisk opfattelse af socialpædagogik som et undervisningsfag eller en uddannelse og en praksisbaseret opfattelse af et fag som udøvelse af praktisk arbejde (Smistrup 2003). I næste afsnit diskuteres kortfattet, ud fra hvilke synsvinkler socialpædagogik kan anskues som et fag, og senere i kapitlet reflekteres over professioners vidensgrundlag på grundlag af bl.a. Grimen (2008).

6.1.1 Er socialpædagogik et fag?

For socialpædagogikkens eksistens som fag ud fra en skolastisk opfattelse taler, at Danmark har haft en socialpædagogisk grunduddannelse i årene 1974 - 1992, at der jævnlige udgives grundbøger i socialpædagogik (f.eks. Lihme 1988, Madsen 1998 og 2005b, Schwartz 2001, Bryderup 2005,

Rosendal Jensen 2006) og et tidsskrift om socialpædagogik ”Tidsskrift for Socialpædagogik”, at der i nabolande findes socialpædagogiske grunduddannelser, f.eks. i Sverige ”Socionom med inriktning mot socialpedagogik”, i Norge ”Barnevernspedagog”, og at der på Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet udbydes en masteruddannelse i socialpædagogik.

Udfra en skolastisk opfattelse kan det omvendt betvivles, at socialpædagogik er et fag, fordi en selvstændig uddannelse til socialpædagog i Danmark blev nedlagt i 1992, hvor alle tre pædagoguddannelser – børnehavepædagog, fritidspædagog og socialpædagog - blev lagt sammen til en fælles pædagoguddannelse.

For socialpædagogiks eksistens som fag udfra en praksisbaseret opfattelse taler, at der findes en fagforening for fagets udøvere, Socialpædagogernes Landsforbund. Det taler også for fagets eksistens, at faget har en lang og velbeskrevet tradition i Danmark, se f.eks. Hegstrups (2005) beskrivelse af socialpædagogikkens historie i Danmark, og at Serviceloven nævner begrebet socialpædagogik (som adjektiv: socialpædagogisk) syv gange i sin omtale af forskellige former for støtte og behandling.

Til gengæld kan socialpædagogik som fag udfra en praksisbaseret opfattelse ikke leve op til, at det kun bliver praktiseret af udøvere med en relevant uddannelse; som det blev beskrevet i kapitel 3, fremgår det af såvel denne undersøgelse som af statistik fra Socialpædagogernes landsforbund og andre undersøgelser (Politiken Research 2012), at en stor del af det socialpædagogiske arbejde bliver udført af medarbejdere uden relevante uddannelser.

Madsen (2005b) skelner mellem begreberne fag og erhverv, idet han argumenterer for, at et fag skal have ”tilstrækkelig autonomi til at hævde sin faglige selvstændighed i kraft af egne teoretiske begreber om praksis” (Ibid. s. 20), for når et fagligt område snarere defineres af omgivelsernes interesser, mener Madsen, at der nærmere er tale om et erhverv.

Med formuleringen ”egne teoretiske begreber om praksis”, kobler Madsen den skolastiske og den praksisdefinerede opfattelse af begrebet fag, og han afslutter diskussionen uden at konkludere på, om socialpædagogikkens er et fag eller et erhverv.

I denne afhandling vil jeg sammenfatte diskussionen med, at man udfra såvel en skolastisk som en praksisbaseret opfattelse både kan argumentere for, at socialpædagogik er et fag og for, at socialpædagogik er et erhverv. Imod socialpædagogikkens status som fag taler væsentligst, som det vil fremgå senere i kapitlet, at det er en svaghed for socialpædagogikkens status som selvstændigt fag, at fagets egne teoretiske begreber om praksis i vidt omfang er præget af mange lokale teorier og

praksisser uden et egentligt fælles teorigrundlag, og at der ikke findes en egentlig grunduddannelse til socialpædagog i Danmark.

Diskussionen grænser op til en parallel diskussion om professionsforståelser, hvor det kan diskuteres, om socialpædagogik er en profession. Denne diskussion vil ikke blive forfulgt her, men den ville bl.a. fordre en afklaring af socialpædagogikkens vidensgrundlag, fagetik og monopol på arbejdet. Hjort og Weber (2004) mener, at det socialpædagogiske fag må betegnes som en semiprofession ligesom f.eks. lærer og socialrådgiver, fordi fagene ikke eksisterer pga. deres teoretiske grundlag, men pga. deres praksisviden, fordi de ikke har en officielt anerkendt fagetik, og fordi fagene ikke har et fagmonopol med kontrol over, hvem der udøver faget.

Selvom diskussionen om socialpædagogikkens status som fag, erhverv eller som profession ikke kan føre til en sikker bestemmelse, vejer argumenterne for at betragte socialpædagogik som et fag ud fra såvel en skolastisk synsvinkel som en praksisbaseret opfattelse alligevel tilstrækkeligt tungt til at jeg vil konkludere, at det kan anses som et alment underforstået krav, at socialpædagogisk arbejde med anbragte unge hviler på et fagligt vidensgrundlag, og analysen af kvalitetsopfattelser i udvalgte dele af socialpædagogisk teori og forskning fortsætter kapitlet.

Her vil de bedst tilgængelige dele af nyere danske teori og dansk og international (overvejende skandinavisk) forskning i socialpædagogik, som er mest relevante for resultaterne fra undersøgelsen af caseinstitutionen, blive udfoldet for at afdække opfattelserne af kvalitet i det faglige grundlag for udøvelsen af socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Inden da vil de to næste afsnit dog først diskutere forholdet mellem teori og praksis, for socialpædagogisk arbejde er ifølge de fleste iagttagere (Rosendal Jensen 2006, Madsen 1998 og 2005b, Bryderup 2005) i høj grad vokset ud af praksis, og spørgsmålet er, hvilket forhold der er mellem teori og praksis i socialpædagogisk arbejde.

6.1.2 Om betydningen af begreber og teori - eller hvad skal vi bruge teori til?

Rosendal Jensen (2006) beskriver som Eriksson og Winman (2010), at socialpædagogiske begreber og teorier dels kommer ud af et overordnet filosofisk – etisk og et samfundskritisk udgangspunkt og dels består af mere eller mindre systematiske beskrivelser af og refleksioner over en broget og mangfoldig socialpædagogisk praksis, der er vokset frem som lokale svar på de forskellige socialpædagogiske opgaver, som samfundet har stillet socialpædagogikken.

Det fører (ibid., Madsen 2005b) til diskussioner af, om socialpædagogik primært og overvejende er praksis, og begreber og teori er påklistrede efterhæng, der ikke har betydning for praksis, eller

om det har betydning for praksis, hvilke teorier og begreber udøverne af socialpædagogik hælder til, og det således er muligt at ændre praksis via begreber og teorier (Schwartz 2001).

Madsen (1998) peger på, at udøvere af socialpædagogik har tendens til at bekende sig til en bestemt teknik eller metode, der ophøjes til en overordnet, sammenhængende teori, selvom metoden hverken har et overordnet menneske- eller samfundssyn eller er baseret på sammenhæng med andre teorier eller forskning.

Her kan drages en parallel til caseinstitutionens værdigrundlag, der bygger på bestemte principper eller strategier som Sømandsmodellen, individuelle løsninger og medarbejdernes handlekraft, som ikke udgør en sammenhængende, overordnet teori med et overordnet menneske- eller samfundssyn, men som rummer indbyggede modsætninger mellem værdigrundlag og institutionens interne undervisning.

Rosendal Jensen (2006) mener, at socialpædagogisk teori kan fungere som refleksionsramme for 2. ordens refleksioner, dvs. refleksioner over praktikernes daglige refleksioner over praksis, og han giver dermed et bud på en forholdet mellem teori og praksis, der kan bruges i forskningsprojektets bud på udviklingsmuligheder.

Rosendal Jensen (2006 s. 296 ff.) argumenterer videre for, at hvis begreber og teori skal fungere som refleksionsramme for praksis, er det nødvendigt at have klare begreber og teorier. Udfra sine erfaringer fra efter- videreuddannelse af socialpædagoger mener han således, at socialpædagoger har tendens til at tale i diffuse, upræcise komplekser fremfor i klare, faglige begreber. Rosendal Jensen argumenterer med henvisning til Dewey for brugen af begreber og siger, at:

- Begreber skaber bevidst mening, som kan identificere begivenheder og muliggøre faglige samtaler
- Begreber gør det muligt at generalisere, se forskelle og ligheder mellem forskellige situationer og opbygge et fælles referencegrundlag
- Begreber standardiserer fagkundskaben og skaber klarhed og sammenhæng
- Begreber systematiserer fagkundskab i en faglig referenceramme, som gør det muligt at få øje på, hvad man ikke ved og skaber derved mulighed for udvikling

Axford (2009) illustrerer forskellen mellem at arbejde udfra diffuse kompleksiteter eller klare, faglige begreber i en artikel med titlen "Why Concept matters", hvor han med udgangspunkt i et meget anvendt begreb i socialt arbejde i Storbritannien: "Child Well-being" (børns trivsel, som også anvendes i Serviceloven i Danmark) påviser, at det uklare begreb betyder, at målene for konkrete indsatser i praksis og genstanden for forskning bliver tilsvarende utydelig, og dermed bliver det

svært eller umuligt at arbejde målrettet med at forbedre ”Child Well-being” i praksis, ligesom det er umuligt at forske i det.

Axford demonstrerer, hvordan begrebet kan gøres klart ved først at dele det op i fem faglige betydninger med hvert sit teoretiske udgangspunkt: ”need, rights, poverty, quality of life (QoL) and social exclusion.” (ibid. p. 372), og han påviser, at det kræver forskellige sociale indsatser, alt efter om indsatsen skal rette sig mod børns behov, deres rettigheder, fattigdom, livskvalitet eller sociale eksklusion.

Axford har herefter udført en empirisk undersøgelse af 689 børns Well-being, som påviser, at de fem faktorer i stort omfang forekommer spredt og uden indbyrdes sammenhæng i børnenes liv, men at de alle bidrager med væsentlige aspekter i forståelsen af børns Well-being. Således havde 39 % af børnene i undersøgelsen uopfyldte behov, og 42 % var udsatte for overtrådte rettigheder, mens der var et temmelig begrænset overlap mellem de to grupper.

Axfords artikel illustrerer således betydningen af at benytte klare begreber i såvel refleksioner over som undersøgelser af socialt arbejde.

I en artikel fra 2008 ”Are looked after children socially excluded?” har Axford på tilsvarende måde undersøgt begrebet ”social exclusion” og påviser, at det i forskellige sammenhænge er blevet brugt i over 30 forskellige betydninger fra arbejdsløshed til seksuelle overgreb. Han gennemgår herefter faglitteratur om begrebet og opstiller otte kriterier for social eksklusion, der gør det muligt at identificere og skelne mellem forskellige former for ”social exclusion”.

Disse to eksempler anskueliggør og underbygger Rosendal Jensens pointe om, at socialpædagogisk arbejde baserer sig på klare faglige begreber og teori og ikke på diffuse komplekser, der gør refleksioner over praksis uklare, forvirrede og uden retning. Axfords eksempler viser, hvordan uklare begrebskomplekser fra lovgivning og praksis kan skilles ad og nedbrydes til klare begreber, der kan kvalificere såvel praksis som forskning.

Det kan derfor tilsvarende ses som en vigtig del af den socialpædagogiske faglighed, at det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge bygger på klare faglige begreber og ikke på uklare begrebskomplekser.

Undersøgelsen af caseinstitutionen viste en udbredt uklarhed i medarbejdernes opfattelser af faglige begreber med stor spredning i medarbejdernes faglige vidensgrundlag, som derfor kan ses som en barriere for medarbejdernes refleksioner over praksis.

6.1.3 Vidensgrundlaget i professioner

Som Axford påviser, er begreberne som regel ikke så klare i praksis, og forholdet mellem teori og praksis kan være mangetydigt. Grimen (2008) har i en artikel analyseret forholdet mellem teori og praksis i professioner, hvor han argumenterer for, at professioner har et mangfoldigt vidensgrundlag, som hænger sammen via deres fælles formål i praksis, og han bruger begreberne praktiske synteser og teoretiske synteser som betegnelser for professioners vidensgrundlag.

Grimen beskriver professioners vidensgrundlag som fragmenteret og heterogent, hvor mening og sammenhæng skabes af kravene fra praksis, som fører til praktiske synteser af forskellige vidensbrokker fra teori og kundskaber fra praksis. Enheden i professioners vidensgrundlag dannes af praktiske synteser, hvor elementerne hænger sammen, fordi de tilsammen er nødvendige for at udføre bestemte opgaver.

Fordi vidensgrundlaget er heterogent, er der ifølge Grimen ikke kun et, men flere slags forhold mellem teori og praksis, og udøvelsen af professioner er præget af et komplekst samspil mellem dem, hvor der ikke er et skarpt skel mellem teori og praksis, men nærmere et kontinuum med flydende overgange og positioner mellem teori og praksis.

Grimen mener af flere grunde, at det er problematisk at styre praksis efter teori, da teoris anvendelse i praksis kun i begrænset omfang kan styres af regler, fordi ingen teori kan omsættes fuldstændigt til praksis, fordi meget praksis kan være afprøvet og velfungerende i praksis, uden at være teoretisk velbegrunderet, og fordi der er flere slags forhold mellem teori og praksis i udøvelsen af faget.

Grimen finder, at der er et udbredt ønske om, at teorier bliver omsat til praksis, men at det også kan være godt, at teorier ikke bliver omsat, fordi der findes mange dårlige teorier, og det derfor er vigtigt at have et distanceret forhold til teorier. (Ibid. s. 74)

Tilsvarende kan meget praksis heller ikke begrundes teoretisk. Praksis tillægges undertiden moralsk egenværdi, men meget praksis er moralsk og politisk forkastelig, og praksis er ikke moralsk uangribelig.

Ifølge Grimen blander især klientorienterede professioner flere erkendelsesinteresser og teoretiske udgangspunkter, og praksis består også af mangeartede praksisformer. Udøvelsen kræver desuden udøvelse af moralske, juridiske og politiske skøn, så kompleksiteten i forholdet mellem teori og praksis bliver her udpræget (Ibid. s. 76), og derved er klientorienterede professioners vidensgrundlag særligt præget af heterogene og fragmenterede praktiske synteser og komplekse forhold mellem teori og praksis.

I Axfords (2009) analyse af begrebskomplekset "Child Well-being" analyserer han netop begrebskomplekset ud fra dets forskellige udgangspunkter og ser på de forskellige betydningers konsekvenser for opgavens løsning.

Grimens begreb praktiske synteser bekræfter Madsens (1998) iagttagelse af, at socialpædagogik ofte betjener sig af teknikker, der ophøjes til teorier, selvom de hverken har sammenhængende forbindelse med andre teorier eller et sammenhængende barne- eller samfundssyn og af Rosendal Jensens (2006) påvisninger af, at pædagoger taler i komplekser fremfor i begreber samt af, at socialpædagogisk teori i stort omfang er forsøg på at forklare en beskrevet praksis med forskellige teorier.

Det fører frem til, at man i afsøgninger af socialpædagogisk praksis kan forvente at finde såvel teoretiske som praktiske synteser med en overvægt af de sidste og se mange slags forhold mellem teori og praksis afspejlet.

Det afspejles i caseinstitutionens værdi- og vidensgrundlag, der kan anskues som et eksempel på Grimens begreb praktiske synteser. Her er forskellige elementer fra praksisformer og teoretiske vidensbrokker bundet sammen af opgavens krav, som er at kunne rumme svært anbringelige unge, og denne praktiske syntese har sin berettigelse, fordi den virker tilstrækkeligt til, at institutionens hverdag kan opretholdes. Til gengæld mangler et sammenhængende menneske- og samfundssyn, sammenhæng med andre teorier, et etisk fundament og klare socialpædagogiske begreber og teorier, hvilket formentligt er medvirkende til at gøre det vanskeligt såvel for de ansatte som for andre parter at bruge caseinstitutionens vidensgrundlag til at reflektere over og udvikle institutionens praksis.

Grimens beskrivelse af det komplekse og mangeartede forhold mellem teori og praksis, som er specielt komplekst i klientorienterede professioner, bekræfter Dürkheims tredelte pædagogikbegreb med praksis og teorier som væsensforskellige kategorier og stiller spørgsmålstejn ved, at teori kan foreskrive praksis. Det er ellers den mulighed, som loven om Barnets Reform antyder i sine anvisninger om brugen af evidensbaseret viden som et middel til at løfte kvaliteten i arbejdet med de anbragte unge.

Selvom der altså kan argumenteres for, at teori ikke kan bruges som direkte instrukser for praksis i det socialpædagogiske arbejde, er der dog enighed blandt teoretikerne om, at teori kan berige praksis, for som Grimen siger (2008 s. 76) er der meget, man ikke kan gøre, hvis man ikke ved, hvad ting er, ligesom Axfords (2008 og 2009) eksempler viser værdien af at arbejde ud fra klare

begreber, og Rosendal Jensen (2006) - med henvisning til Dewey - argumenterer for værdien af faglige begreber.

Tre nyere danske undersøgelser viser, at brugen – og manglende brug - af teori i socialpædagogisk praksis ser ud til at være styret af socialpædagogerne opfattelser af behovene i det daglige socialpædagogiske arbejde.

Hedegaard Hansens (2006) undersøgelse af det socialpædagogiske arbejde med hjemløse viser, at socialpædagogerne arbejder efter deres egen omsorgsdagsorden uden at indarbejde den officielle politiske dagsorden for området om at gøre brugerne klar til arbejdsmarkedet i deres praksis.

En undersøgelse af styringsmuligheder af danske døgninstitutioner for anbragte børn og unge (Hansen 2009) påviser, at døgninstitutioner adskiller sig fra andre offentlige institutioner som folkeskolen ved kun i ringe omfang at være styret af bureaukratiske regler. De styres heller ikke af faglig viden, fordi de mangler sikker faglig viden om, hvad der hjælper børn og unge med problemer, så i stedet er det, hvad Hansen betegner som ”tommelfingerregler”, der styrer institutionernes socialpædagogiske arbejde. Undersøgelsen foreslår som vej til bedre styring af området, at når området ikke vil styres, men vil styre selv, må løsningen være at give dem bedre faglige værktøjer og mulighed for faglig styring af arbejdet.

Endelig tegner Frørup's undersøgelse (2011) et billede af dokumentation og vidensformer i socialpædagogisk arbejde, som viser, at socialpædagogerne selv bestemmer, hvilke dokumentationsformer, de vil benytte og primært tænker på opretholdelse af opretholdelse af sammenhæng i hverdagen, mens krav om dokumentation og viden, som kommer fra overordnede socialpolitiske eller kommunalpolitiske interesser betragtes som nødvendige onder eller som en trussel mod samværet med børnene.

Socialpædagogerne har ifølge Frørup derfor direkte modstand mod, hvad de betragter som ensretning og standardisering af såvel praksis som af de vidensformer og forståelser, som faget skal basere sin praksis på.

Sammenfattende tegner de tre studier et billede af en mangfoldig socialpædagogisk praksis, der ikke arbejder udfra et fælles fagligt vidensgrundlag. Det skyldes formentligt dels en usikker og fragmentarisk teoridannelse, som er styret af vidt forskellige teoretiske, politiske og praktiske krav og behov, der ikke mødes. Dels, at det socialpædagogiske område i særlig grad ser ud til være mangfoldigt, uregerligt, domineret af mere eller mindre tavse vidensformer og kun lidt modtageligt for viden og ensretning udefra, der ikke passer umiddelbart ind i hvert praksisfelts daglige behov.

Dette billede korresponderer med undersøgelsesresultaterne fra caseinstitutionen, der viste et fragmenteret vidensgrundlag og svage sammenhænge mellem praksis og teoretisk viden, mens den stærkeste sammenhæng var mellem caseinstitutionens konkrete, lokale principper for arbejdets organisering og medarbejdernes praksis.

Hermed er overvejelserne om behovet for og vanskelighederne ved at tilvejebringe et fagligt vidensgrundlag i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge foreløbigt bragt til ende, og resten af kapitlet beskriver opfattelser af kvalitet i socialpædagogisk arbejde i udvalgte dele af socialpædagogiske teorier og forskning.

6.2 Belysning af undersøgelsesresultaterne fra caseinstitutionen ud fra socialpædagogisk teori og forskning

I dette afsnit bliver der trukket tråde til forskningsprojektets empiri fra de mest relevante dele af socialpædagogisk teori og forskning.

Teoriperspektiverne er hentet i nyere, dansk, socialpædagogisk litteratur fra 1988 og frem i form af bøger og artikler om socialpædagogik, som tilnærmelsesvis - uden at der er tale om en udtømmende gennemgang af al socialpædagogisk litteratur i perioden – opfylder kriterierne med udgangspunkt i Servicelovens formulering om den bedst tilgængelige viden, der her er valgt i form af socialpædagogisk litteratur, der benyttes på Pædagoguddannelsen.

De forskningsresultater, der bliver inddraget, er ligeledes udvalgte som de mest relevante for resultaterne af undersøgelsen af caseinstitutionen. Da det meste af forskningen indenfor dette område ikke er afgrænset mod aldersgruppen unge, men retter sig generelt mod anbragte børn og unge, er udgangspunktet forskning i socialpædagogiske arbejde med både anbragte børn og unge.

Afsnittet inddrager udelukkende forskning i det socialpædagogiske arbejde på døgninstitutioner, hvorimod forskning i familiepleje, slægtsanbringelser, adoption samt socialforvaltningernes anbringelsesarbejde ikke indgår i gennemgangen.

Kapitlets indhold er søgt struktureret i afsnit under overskrifter, der angiver væsentlige temaer i teori og forskningsresultater med relevans for dette forskningsprojekt.

Først et overblik over den udvalgte litteratur med socialpædagogisk teori.

6.2.1 De vigtigste fokuspunkter i teorierne

Ud fra den udvalgte litteratur om socialpædagogisk teori tegner der sig et billede med to typer litteratur i feltet: Den ene type er grundbøger i socialpædagogik (Madsen 1998 og 2005b, Rosendal

Jensen 2006, Rasborg 2005, Schwartz 2001, Lihme 1988) som er domineret af overordnede samfunds- og menneskesyn understøttet af eksempler fra praksis.

Den anden type er mere praksisnære beskrivelser af forskellige konkrete socialpædagogiske praksisser, der bliver reflekteret over ud fra forskellige teorier (Lihme 1999, Kildedal og Kildedal Nielsen 2008, Schwartz, Gleeurup, Soelmark, Andersen, Kruse, (red.) 2008, Bryderup 1999 og 2005, Bryderup, Andsager og Nagbøl 2003 og Egelund og Jakobsen (red.)2009).

Grundbøgerne er overvejende teoretiske fremstillinger med udpluk fra mange forskellige teorier, der hænger sammen via et overordnet syn, der for de flestes vedkommende er samfundskritisk. Praksisbeskrivelserne er overvejende beskrivelser af praksis, der søger at inddrage teorier, der kan forklare, kritisere eller legitimere de beskrevne socialpædagogiske praksisser.

6.3 Grundbøgerne

Rosendal Jensen (2006) konstaterer som Eriksson og Winman (2010), at socialpædagogik som begreb er vanskelig at definere, og at socialpædagogisk teori er mangfoldig. Han opdeler socialpædagogisk teori i to kategorier: teorier om det socialpædagogiske problem og teorier om socialpædagogisk handlen.

Teorier om det socialpædagogiske problem forholder sig til de samfundsproblemer, som socialpædagogikken er svar på, og teorier om socialpædagogisk handlen omhandler socialpædagogikkens svar på samfundsproblemerne. Denne figur giver mening i gennemlæsning af socialpædagogisk litteratur, idet nogle forfattere (Madsen 1998 og 2005b, Rosendal Jensen 2006) overvejende fokuserer på de samfundsmæssige problemer, der er årsager til socialpædagogikken, mens andre overvejende fokuserer på socialpædagogikkens svar på samfundsproblemerne (Schwartz 2001, Lihme 1988, Bryderup 2005), uden at der dog er tale om skarpe skel, ligesom alle forfattere bevæger sig på begge områder.

I dette forskningsprojekts sammenhæng er det socialpædagogiske problem, at de anbragte unge ikke har kunnet finde en socialt acceptabel plads i samfundet og derfor udvikler et konfliktfyldt forhold til samfundet, herunder til institutioner som skole og uddannelsesinstitutioner og til samfundets love og retssystem, og svaret er det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge, som er forskningsprojektets fokus.

Madsen (1998 og 2005b) og Rosendal Jensen (2006) søger at samle overblik over socialpædagogikkens teoretiske grundlag og formidle den til støtte for professionen, og de er mest optagede af de samfundsmæssige problemer og af socialpædagogikkens samfundsmæssige

placering men dog med en vis vægting af den praktiske socialpædagogik, mens Lihme (1988) og Bryderup (2005) i højere grad fokuserer på den konkrete socialpædagogik.

Heroverfor står Rasborg (2005) der ud fra et psykoanalytisk menneskesyn mener, at de unge har kontaktskader pga. omsorgssvigt i barndommen, som skal behandles med psykodynamisk miljøterapi.

Schwartz (2001) står i en slags midterposition, der både lægger vægt på de sociale forhold og de holdninger, der betoner de psykologiske forholds betydning. I Schwartz opfattelse har de unge sociale vanskeligheder og er omsorgssvigtede, og socialpædagogikken består af pædagogik og omsorg i et udviklende læringsmiljø.

6.3.1 Socialisering og kvalificering

Madsen (1998) beskriver de samfundsmæssige processer, der udgør socialpædagogikkens grundvilkår. Socialisering foregår i dagens samfund i mange arenaer, i familien, institutioner, vennegrupper, fritidsaktiviteter, social fora på internettet, og nutidens unge skal derfor lære at begå sig i mange forskellige sammenhænge.

For de anbragte unge er livet på døgninstitutioner en dominerende socialiseringsarena for de unges socialisering i anbringelsesperioden, og derfor er tilrettelæggelsen af hele anbringelsesmiljøet afgørende for den unges udbytte af anbringelsen. Hvis anbragte unge skal få de samme sociale kompetencer som ikke anbragte unge, indebærer det bl.a., at de anbragte unge også skal have adgang til andre sociale arenaer.

Kvalificering er den del af socialiseringen, som omhandler menneskets erhvervelse af kundskaber og færdigheder, som gør det muligt at begå sig i uddannelse og arbejde, og samfundets tekniske og økonomiske udvikling stiller stadig større krav til vores kvalifikationer.

Det stiller dermed krav til det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge om, at de unge tilegner sig almene kvalifikationer som at stå op, møde til tiden, samarbejde og være fleksible, og interviewene med medarbejderne og de unge i caseinstitutionen viser både eksempler på, at medarbejderne og de unge har succes med det, og på at det kan være svært f.eks. at få de unge til at stå op og passe skolen. Ifølge interviewene har medarbejderne meget forskellige prioriteringer af udviklingen af de unges almene kvalifikationer.

Madsens beskrivelse af den socialpædagogiske opgave er fra 1998, og Illeris (2012) mener i sin fremstilling af kompetencebegrebet, at et arbejdsmarked i hastig forandring gør

kvalifikationsbegrebet mindre anvendeligt, fordi det indebærer en for statisk opfattelse af de nødvendige forudsætninger for at klare sig i samfundet, og at kompetencebegrebet på trods af uklarheder om betydning er mere relevant, fordi kompetence er ”umiddelbart bedre forståeligt og bedre modsvarende de forhold, det drejede sig om, end det lidt kunstige og tvetydige begreb om almenkvalificering” (Ibid. s. 21). Illeris bud på en kompetencedefinition lyder således:

”Kompetence udgøres af de helhedsbetonede fornufts- og følelsesmæssigt forankrede kapaciteter, dispositioner og potentialer, der er relateret til muligt handlingsområder og realiseres gennem vurderinger, beslutninger og handlinger i forhold til kendte og ukendte situationer”

(Ibid. s. 68)

I en socialpædagogisk sammenhæng indebærer denne forståelse, at det er væsentligt, at de unge udvikler deres kompetencer og lærer at vurdere, beslutte og handle i forhold til såvel kendte som ukendte situationer, og undersøgelsen af caseinstitutionen viser, at de unge og enkelte af medarbejderne mener, at det vil være en kvalitet, at de unge i højere grad kommer udenfor institutionen og lærer at håndtere forskellige situationer og beslutninger på et arbejde og i en bolig.

6.3.2 Integration og inklusion

Integration er det mest centrale begreb i socialpædagogik, og i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge indebærer det en dobbelt indsats, dels arbejdet med tilpasning og dannelse af den unge og dels at åbne samfundet for den unge ved f.eks. at skaffe den unge adgang til uddannelse eller arbejde.

Schwartz (2001) opsummerer med reference til Madsen (1998) den socialpædagogiske opgave med integration som en gensidig proces, der tager udgangspunkt i et dannelsesideal om det myndige menneske, som på samme tid kan tilpasse sig de ydre vilkår og realisere sine egne livsmuligheder. Denne opfattelse fører til, at integration finder sted som resultat af et samarbejde mellem flere parter, og at socialpædagogikken derfor må udvikle viden om kommunikative samarbejdsformer, så den kan etablere samarbejdsprocesser.

I de senere år er der rejst en diskussion af integration som socialpædagogikkens overordnede opgave, og flere (Madsen 2005a, 2005b, Bryderup, Andsager og Nagbøl 2003) anfører, at integration i socialpædagogikken har været ensbetydende med normalisering eller assimilering af afvigerne, så de kunne passe ind i samfundets normer, med deltagelse i arbejdsmarkedet som den vigtigste.

I det senmoderne samfunds normpluralisme kan det imidlertid være vanskeligt at holde fast i en bestemt opfattelse af det normale som værende lig med deltagelse i arbejdsmarkedet, og det har ført til overvejelser af, om socialpædagogikkens hovedopgave skulle omdefineres til inklusion, hvor det snarere er samfundet, der skal udvides til at omfatte afvigere i stedet for at ekskludere dem. Integration er blevet kritiseret for at virke diagnosticerende, fortidsorienteret og passiviserende overfor brugerne, mens inklusion skulle være mere lærings- og ressourcerorienteret og pædagogisk føre til mere opmærksomhed på miljøer for læring fremfor psykologiserende opmærksomhed på mangler i individets fortid.

Bryderup, Andsager og Nagbøl (2003 s. 127 ff.) mener med henvisning til Ziehes begreb kulturel frisættelse og Giddens begreb aftraditionalisering, at de traditionelle socialpædagogiske grundbegreber må gentænkes og føre til et fokus på de anbragte unges udvikling af kompetencer, som kan være mødested mellem de unge og samfundet med udvikling af identitet og færdigheder til deltagelse i alle former for sociale fællesskaber. De mener således ikke, at samfundet vil blive mere inkluderende af, at socialpædagogikken skifter begreb fra integration til inklusion, men at det nærmere drejer sig om at ruste de unge til udfordringerne i det senmoderne samfund med dets krav om individets egen refleksive identitetsdannelse og erhvervelse af kompetencer som adgangsbillet til deltagelse i fællesskaber.

6.3.3 Social kontrol

Schwartz (2001) påpeger som Madsen (1998) og Rosendal Jensen (2006), at der er et betydeligt element af social kontrol i socialpædagogisk arbejde, idet der er et implicit formål at styre de uregerlige, og denne sociale kontrol findes også inde i institutionen med dens regler og sanktioner. Der er mange forskellige måder at iscenesætte denne kontrol, og medarbejderne kan derfor forholde sig til samfundets ønske om social kontrol ud fra forskellige positioner, der spreder sig fra at tilgodese de anbragte unges subjektivitet og perspektiv på deres eget liv til mere rigide og autoritære metoder. Schwartz beskriver ud fra sine egne institutionserfaringer og litteratur og forskning tre forskellige positioner i synet på det socialpædagogiske arbejde.

6.3.4 De autoritære, de følsomme og de samfundsbevidste

Schwartz (ibid. s. 84 ff.) opdeler socialpædagogisk arbejde i tre grundholdninger med deraf følgende konsekvenser for det socialpædagogiske arbejde på døgninstitutioner:

1. Autoritær indlæringspædagogik

2. Relationspædagogik med betoning af følelser udfra et psykodynamisk grundlag
3. Kompetenceorienteret pædagogik udfra et kulturhistorisk grundlag

Ad. 1. Den autoritære indlæringspædagogik repræsenterer ifølge Schwartz et historisk set ældre pædagogisk syn på socialpædagogisk arbejde på døgninstitutioner med høj grad af voksenstyring, regler og struktur udfra en forestilling om, at den unge har et indre kaos, som skal modvirkes af den ydre struktur, som de voksne har bestemt. Denne holdning er blevet kritiseret for, at den ikke medtænker den unges ressourcer eller forbereder på livet som selvstændigt menneske udenfor institutionen, men behandler den unge som et objekt.

Ad. 2. Relationspædagogik med betoning af følelser udfra et psykodynamisk grundlag ser den unge som subjekt med egne meninger og ressourcer, og det socialpædagogiske arbejde nærmer sig barnet eller den unge udfra en følelsesmæssig vinkel, i hvert fald sprogligt, med tendenser mod psykoterapi. Hensigten med det socialpædagogiske arbejde er her, at medarbejderne skal danne relationer til den unge og hjælpe den unge med følelsesmæssige vanskeligheder ved at danne relationer, så relationen til medarbejderne kan være model for relationer til andre mennesker. Denne holdning er blevet kritiseret for at lægge for meget vægt på det følelsesmæssige og de anbragte unges mangler med årsager i fortiden og for lidt på udvikling af kompetencer, for at være for individorienteret og for at tendere til at medarbejderne formulerer hver deres individuelle pædagogik.

Ad. 3. Kompetenceorienteret pædagogik der udfra et kulturhistorisk syn mener, at den unge skal forberedes på livet som samfundsborger ved at indgå i lærende fællesskaber omkring et indhold, hvor relationer og følelser ikke er et primært mål, men noget der spontant opstår omkring det fælles tredje. Derved skal den unges kompetencer udvikles, så den unge kan integreres i samfundet, hvorved målene for den enkelte unge forbindes med socialpædagogikkens overordnede formål.

Schwartz slår til lyd for en helhedsopfattelse, der kombinerer 2. og 3., hvor den unges subjektivitet respekteres, ydre strukturer tjener til at udvikle den unges kompetencer til selv at træffe beslutninger, og den unges relationer til medarbejderne er bestemt af faglige og etiske principper som at respektere den unge, være lydhør og fleksibel, og hvor tætte følelser kan opstå, men altid udfra den unges behov.

Resultaterne fra undersøgelsen af caseinstitutionen viser elementer fra alle de tre grundholdninger, og de interviewede medarbejdere fordeler sig på alle tre positioner fra autoritære over mere følsomme, relationsorienterede til læringsorienterede medarbejdere. Ifølge de unges opfattelser har caseinstitutionen et stærkt element af regler og straf, altså en autoritær grundholdning, iblandet

Sømandsmodellens rammer for relationsdannelse, mens medarbejdernes egne opfattelser overvejende viser en individorienteret, følelsesmæssig relationstankegang. Den kompetenceorienterede pædagogik kan ses spredt i enkelte af de unges og medarbejdernes beskrivelser, men findes mest som efterlysninger af bedre muligheder og større fokus på mulighederne for at udvikle de unges kompetencer.

6.3.5 Socialpædagogisk dannelse

Dannelsesbegrebet er centralt i de samfundskritiske grundbøger om socialpædagogik, og i socialpædagogisk dannelse er den grundlæggende problemstilling det konfliktfyldte forhold mellem individet og fællesskabet, og det er ifølge Madsen (2005b) med det fokus, den socialpædagogiske indsats skal styrke individets dannelsesproces.

Den socialpædagogiske dannelsesproces indebærer, at den unge lærer at se sig selv med andres øjne og dermed gennemgår en dannelsesproces, der gør det muligt for den unge at benytte grænseovergangene i mellem samfundets sociale arenaer.

Det forudsætter, at medarbejderne har et dannelsesperspektiv på det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge, og at medarbejderne derfor har dannelsesprocesser som en grundlæggende del af det socialpædagogiske arbejde. Det indebærer f.eks., at medarbejderne lader de unge selv træffe beslutninger, at de indgår i en samarbejdende dialog med de unge, og at de spejler de unge, så de får mulighed for at se sig selv med andres øjne.

Udfra det billede af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, som interviewene viser, er der store variationer i medarbejdernes måder at udføre det socialpædagogiske arbejde på, fordi det mest gennemgående element i institutionens faglige grundlag er institutionens organisering af arbejdets rammer, mens selve det socialpædagogiske indhold i høj grad er overladt til medarbejderne selv. Der er således tegn på, at medarbejderne arbejder med dannelsesprocesser, idet enkelte af de unge fremhæver, at de har bedre muligheder for selv at tage ansvar på caseinstitutionen, men undersøgelsen viser ikke konsekvente, sammenhængende og systematiske indsatser for at styrke de unges dannelsesproces.

6.3.6 Opdragelse og solidaritet

Lihme (1988) mener, inspireret af Dale (1998), at det er vigtig at adskille socialpædagogik fra opdragelse, idet opdragelse har et niveau, selve opdragelsen, mens socialpædagogikken har tre niveauer:

Niveau 1: Opdragelse

Niveau 2: Faglige refleksioner og diskussioner af opdragelse

Niveau 3: Metaplan med forskning, videnskabelige undersøgelser af socialpædagogikken, filosofiske og politiske analyser af faget, dets grundlag og fremtrædelsesformer

Herefter definerer Lihme den socialpædagogiske professionalisme:

”Socialpædagogikken er et socialt system bestående af tre niveauer som netop beskrevet, og med livslæring som sit overordnede tema. Der er tale om handlinger, der udfra en bevidst opmærksomhed hos pædagogerne har til formål at realisere et øget potentiale for livsbemestring hos truede børn og unge.”

(Ibid. s. 102)

Undersøgelsen af caseinstitutionen viste, at selvom institutionens program for intern undervisning søger at give medarbejderne et fælles fagligt vidensgrundlag, bygger medarbejderne altovervejende deres socialpædagogiske praksis på de forudsætninger og realkompetencer, de har med sig ved ansættelsen. Det betyder, at de fleste medarbejdere uden relevante uddannelser ikke har mulighed for at indgå i niveau 2 og 3, som beskrevet af Lihme.

Socialpædagogikkens praksis producerer ifølge Madsen (2005b) dog også selv betydningsfuld viden i den daglige praksis, som indgår i socialpædagogernes faglige selvforståelse.

Således bidrager eksempelvis caseinstitutionens praksis med Sømandsmodellen med værdifuld viden om betydningen af flere dages uafbrudt samvær mellem medarbejdere og de unge.

6.3.7 Ethiske overvejelser i socialpædagogisk arbejde

I empirien fra caseinstitutionen fylder det ulige magtforhold mellem de unge og medarbejderne meget i de unges opfattelser og meget lidt i medarbejdernes opfattelser, og de meget forskellige opfattelser af magtforholdet hos de mennesker, der er udsat for magtudøvelse og de, der udøver magt, understreger betydningen af, at magthaverne har tydelige etiske værdier.

Madsen (1998) har et længere afsnit med etiske overvejelser, og han indleder med at slå fast, at genstanden for medarbejderens arbejde er den unges liv, og forholdet mellem medarbejderen og den unge således er en dobbeltrelation (Ibid. s. 209 ff.), idet den på samme tid er en professionel relation og en mellemmenneskelig relation.

Dermed er medarbejderen også forpligtet til både at have en faglig etik, der reflekterer og gør det muligt for medarbejderen at håndtere sin dominerende position i forhold til den unge på en respektfuld måde og en almenmenneskelig etik, der reflekterer de to parter som ligeværdige medmennesker og gør det muligt for medarbejderen at optræde som et medmenneske overfor den unge.

Grundlaget for den faglige etik er overvejelser over, hvordan medarbejderen kan håndtere sin overlegne magtposition overfor den unge på en måde, der fremmer de unges integration og dannelse og samtidig respekterer den unges værdighed og integritet. En faglig etik er ikke en individuel beslutning for den enkelte medarbejder, men en kollektiv beslutning, og den er ikke fundet i caseinstitutionen.

Som det fremgik af indledningen, er anbragte unges autonomi generelt begrænset på flere måder, og det kræver derfor en særlig agtpågivenhed af medarbejderne at respektere de anbragte unges værdighed og integritet.

Det sætter nogle af interviewenes udsagn fra caseinstitutionen om f.eks. magtanvendelser og regulering af de unges penge i relief, og medarbejdernes etik kan betvivles i nogle af de beskrevne situationer, hvor de unges integritet og værdighed virker truet. Det er i et etisk perspektiv særligt bekymrende, at medarbejderne bortset fra få undtagelser ikke omtaler omfanget af regler, straf og magtanvendelser, mens det fylder meget i interviewene med de unge.

Schwartz (2001) mener, at magtaspektet er særligt påtrængende i socialpædagogiske arbejde, fordi medarbejderne i stort omfang tilrettelægger de anbragte børn og unges livssituation, og at det derfor kræver særlige ”viden om og færdigheder i at håndtere magtaspektet, således, at der kan skabes samarbejdsprocesser og interventionsformer på børnenes og brugernes præmisser” (Ibid. s. 144). Det stiller ”særlige krav om, at pædagogerne er i stand til at analysere deres roller som professionelle og reflektere over deres personlige forholdemåder” (Ibid. s. 144).

I et tilbageblik til udsagnene fra caseinstitutionens medarbejdere er det tydeligt, at især medarbejderne uden relevante uddannelser mangler grundlæggende viden om magtforholdets betydning og faglige forudsætninger for at kunne analysere, reflektere og handle ud fra de etiske aspekter af deres magtforhold overfor de unge.

Madsens (1998) begreb dobbeltrelation belyser også, at undersøgelsen af caseinstitutionen viser, at en grundlæggende forskel mellem de unges og medarbejdernes opfattelser af det socialpædagogiske arbejde er, at det er rammerne om de anbragte unges liv, mens det for medarbejderne er et arbejde.

6.3.8 Forskellige opfattelser af relationer

Relationer er et centralt begreb i socialpædagogik, og i analysen af caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde står relationer som et af de vigtigste omdrejningspunkter. Medarbejderne lægger forskellig vægt på relationer, idet nogle ser dem som afgørende for arbejdets succes, mens andre nedtoner betydningen og hellere vil se deres funktioner overfor de unge som vigtige. De interviewede unge opfatter overvejende deres relationer til medarbejderne som vigtige, men familie og netværk er som regel mere betydningsfulde, og medarbejdernes betydning kobles sammen med medarbejdernes evner til solidarisk at tilrettelægge rammerne om de unges liv og til deres overskridelse af - eller forbliven i lønarbejderrollen.

I den socialpædagogiske litteratur findes forskellige opfattelser af forholdet mellem de unge og medarbejdere, idet Rasborg (2005) står for en traditionel, psykoanalytisk opfattelse af forholdet mellem de unge og medarbejderne, hvor han ser medarbejderne som miljøterapeuter, der omhyggeligt tilrettelægger et terapeutisk miljø på psykoanalytisk grundlag. Fokus er på de unges følelsesmæssige skader forårsaget af omsorgssvigt i barndommen, og medarbejderne skal ved hjælp af metoder som spejling, styrkelse af jeg – funktioner og regulering af adfærd afhjælpe skaderne, så den unge udvikler sig til at blive fri for følgerne af de tidligere påførte skader. Hermed er forholdet mellem medarbejder og den unge defineret som tilstræbt ulige med medarbejderen i en planlagt distanceret, tolkende rolle med fokus på de unges vanskeligheder med rod i fortiden.

Denne opfattelse kan genfindes i caseinstitutionens program for den interne undervisning, som udfra et psykodynamisk teorigrundlag opererer med begreber som tidlige skader, forsvarsmekanismer, behandling, og at medarbejderne skal passe på sig selv i omgangen med de unge med skader som følge af følelsesmæssige svigt.

I medarbejderinterviewene fra caseinstitutionen er der svage tegn på en psykodynamisk opfattelse i udsagn fra to medarbejdere med relevante uddannelser om de unges splitting, tidlige skader og personlighedsforstyrrelser, men overvejende bruger medarbejderne ikke de psykodynamiske begreber.

En anden position findes hos Schwartz (2001), som refererer til den nyere udviklingspsykologis betoning af relationer som afgørende for menneskers udvikling og identitetsdannelse, ligesom hun inddrager Baes begreb anerkendende relationer (Bae og Waastad (red.)1999

I det socialpædagogiske arbejde taler Schwartz (2001) om den professionelle relation, som hun - med reference til Madsens (1998) begreb dobbeltrelation - deler op i en personlig relation og en kompetencerelation.

Den personlige relation er en medmenneskelig relation, og kompetencerelationen er pædagogens rolle og opgaver overfor den unge. I sit syn på den personlige relation læner Schwartz sig op ad Lihmes (1988), som mener, at pædagogen ikke direkte kan skabe tilknytning og relationer, men relationer opstår spontant, hvis den unge er parat, og der er mulighed for det. Schwartz mener i forlængelse heraf, at en tæt følelsesmæssig kontakt ikke er nødvendig for en personlig relation, men at det vigtigste er pædagogens anerkendende holdning og villighed til at opfylde den unges behov.

På dette punkt ser udsagnene fra interviewene med de unge i caseinstitutionen om deres opfattelser af relationerne til medarbejderne ud til at bekræfte Schwartz og Lihmes synspunkter, idet de unge lægger vægt på de samme faktorer.

I sin bog om Solhaven (Lihme 1999) placerer Lihme relationerne mellem de unge og medarbejderne i midten af det socialpædagogiske arbejde: ”Der skal skrives om de relationer mellem voksne og unge, som dybest set er det brændstof, som Solhavens pædagogik er gjort af” (Ibid. s. 10).

Ifølge interviewene med de unge og medarbejderne fra caseinstitutionen er medarbejdernes villighed til at overskride lønarbejderrollen en vigtig faktor, ja nærmest en betingelse for relationsdannelse mellem de unge og medarbejderne, og dette forhold understøttes af såvel Lihme som Schwartz.

Lihme beskriver i sin skildring af Solhaven (1999), at medarbejderne i vidt omfang tager de unge med hjem, bliver på opholdsstedet udenfor arbejdstiden, hvis en ung har brug for det, og at medarbejdernes engagement og ansvarsfølelse er afgørende for de gode relationer mellem de unge og medarbejderne.

Schwartz beskriver med reference til Kildedal (1996), hvordan tidligere anbragte ser tilbage på deres forhold til medarbejderne. De fleste pædagoger blev oplevet som distancerede og kolde, de var optagede af at holde en professionel maske og komme hjem til tiden til deres eget private hjem i kontrast til de anbragte børn og unges offentlige hjem. Enkelte medarbejdere skiller sig ud i Kildedals undersøgelse, og det er netop de medarbejdere, der har vist sig personligt interesserede i barnet eller den unge og har overskredet deres lønarbejderrolle ved f.eks. at tage et barn med i sit sommerhus.

Det er i øvrigt markant, at i undersøgelsen af caseinstitutionen udtrykker de unge til forskel fra undersøgelser på andre anbringelsessteder, at de ikke har relationer til de andre anbragte unge.

I den socialpædagogiske litteratur peger især Bryderup (1999) og Lihme (1988 og 1999) på de pædagogiske muligheder i gruppen af unge. Bryderup (1999) skriver i sin praksisbeskrivelse af en

døgninstitution for unge, at den undersøgte institution efter hendes mening ikke gjorde nok ud af at styrke samspillet i gruppen af unge, og hun anbefaler derfor, at pædagogerne er mere opmærksomme på de pædagogiske muligheder, der ligger i samspillet mellem de unge. I afsnit 6.4 præsenteres studier af de anbragte børn og unges indbyrdes relationer.

6.3.9 Kritik af relationstækningen

Relationens betydning i socialpædagogisk arbejde kan også nuanceres og kritiseres, og Petersen (2004) sammenfatter tre væsentlige kritikområder.

For det første mener Petersen, at der er fare for en idealisering af en-til-en relationen, som noget i sig selv godt og sundt, mens sociale relationer også kan være negative og prægede af udnyttelse, magtmisbrug, krænkelser m.m.

For det andet overbetones de emotionelle og dialogiske aspekter af forbindelsen ifølge Petersen ofte, mens betydning af elementer som praktisk problemløsning, økonomi, uddannelse og arbejde, aktivitetsmuligheder, ernæring og hygiejne, rekreation og konfliktløsning undervurderes.

For de tredje tænkes relationen ifølge Petersen kun sjældent ind i den større systemsammenhæng, den er indlejret i, med de dertilhørende begrænsninger og krav i form af love, regler, økonomi, den institutionelle virkelighed med institutionskultur, vagtskifter, sygdom, personalesamarbejde m.m.

En undersøgelse af seks døgninstitutioner (Egelund og Jakobsen 2009) bekræfter Petersens refleksioner og viser, at på tværs af døgninstitutionernes ret enslydende målsætninger om omsorg, troværdige voksne og relationer sætter institutionslivets modsætningsfyldte grundvilkår med vagtplaner, sygdom, grupper af børn og unge med store problemer sig igennem og bliver taklet med vidt forskellige strategier og løsninger i døgninstitutionens hverdag.

Gilligan (2012 og 2013) udvider og nuancerer synet på medarbejdernes relationer til udsatte børn og unge, idet han med teatermetaforen ”Backstage” beskriver, at medarbejderens arbejde ikke først og fremmest handler om at være på scenen og danne relationer med børnene og de unge, men at det i høj grad skal foregå bag scenen som regissør og tilrettelæggere af børnenes og de unges liv.

Disse kritikpunkter af relationstankegangen underbygges af resultaterne af interviewene fra caseinstitutionen. Her havde de unge en mere relativ opfattelse af relationerne til medarbejderne og lagde vægt på medarbejdernes rolle som arrangører af de unges livsomstændigheder, hvorimod nogle af medarbejderne hældede til en mere absolut opfattelse af relationens betydning som altafgørende, mens de unge og enkelte medarbejdere betonede betydningen af de funktioner, medarbejderne udførte i forhold til de unge, herunder opfyldelse af de unges materielle behov.

6.4 Forskning og praksisbeskrivelser

I forskningsoversigten indgår fire danske forskningsoversigter. SFI har i 2003 (Egelund og Hestbæk 2003) og i 2009 (Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen og Fuglsang Olsen 2009) udarbejdet rapporter over dansk, nordisk og engelsk forskning om anbragte børn og unge, ligesom Petersen (2010) har lavet en forskningsoversigt, og endelig har Servicestyrelsen i samarbejde med SFI udarbejdet en forskningsoversigt (Hammen og Jensen, 2010) i forhold til anbringelser af etniske minoriteter. Der er også inddraget danske studier af socialpædagogisk arbejde med anbragte børn og unge (Frørup 2011, Sandbjerg Christensen 2011, Dreyer Espersen 2010, Højlund 2009, Stockholm 2009 og 2006 og Schwartz 2007).

Desuden medtages andre undersøgelser fra England og USA med relevans for dette forskningsprojekt, heriblandt to engelske surveyundersøgelser (Axford 2008 og Rutter 2000) og en svensk undersøgelse (Sallnäs, Wiklund og Lagerlöf 2010).

Som det blev beskrevet i begyndelsen af dette kapitel, består en stor del af den nyere, danske socialpædagogiske litteratur af beskrivelser af socialpædagogisk praksis, som på forskellige måder er undersøgt og i nogle tilfælde indrammet af teoretiske synsvinkler på praksisbeskrivelserne. Det drejer sig dels om Kildedal og Kildedal Niensens (2009) og Lihmes (1999) beskrivelser af anbringelsesstedet Solhaven, dels om Bryderups (1999 og 2005) praksisbeskrivelser af socialpædagogiske anbringelsessteder.

6.4.1 Beskrivelser af Solhaven

To praksisnære udgivelser (Lihme 1999 og Kildedal og Kildedal Nielsen 2009) beskæftiger sig begge med det socialpædagogiske opholdssted Solhaven, der arbejder med samme målgruppe som dette forskningsprojekts caseinstitution: svært anbringelige unge. Solhaven er interessant i denne sammenhæng, fordi stedet betragtes som nært beslægtet med forskningsprojektets caseinstitution, de to institutioner har faglige udvekslinger, og de to institutioner har mange sammenfaldende pædagogiske principper.

Begge de to beskrivelser af Solhaven kan betegnes som solidariske og ukritiske overfor Solhaven, dets pædagogik og organisering, Lihmes skildring bygger på hans ophold af forskellige tidslængder på stedet og en placering i Solhavens bestyrelse, og Kildedal og Kildedal Nielsen bygger på samtaler med Solhavens ledelse.

Både Lihme og Kildedal og Kildedal Nielsen peger på relationens afgørende placering i Solhavens socialpædagogiske arbejde, og begge bøger peger på betydningen både af medarbejdernes

tålmodighed i forsøgene på at etablere kontakt med de unge, der møder op med en aggressiv og utilnærmelig facade, og af medarbejdernes villighed til at gå ind i konfrontationer med de unge, når de unges negative normer truer med at dominere miljøet på opholdsstedet.

Opholdsstedets vigtigste kvalitet betegnes som aldrig at give op, men blive ved med at komme med nye tilbud udfra filosofien om, at ingen er håbløse, og det svarer til caseinstitutionens princip: ”Vi giver aldrig op, men tror på den unge” (Bilag 4)

Begge bøger berører spørgsmålet om overvægten af medarbejdere uden relevante uddannelser, og i sin bog taler Lihme i et forsvar for opholdsstedets store overvægt af ikke-uddannede medarbejdere og imod uddannelse og videnskabeliggørelse af socialpædagogisk arbejde, idet han viderebringer opholdsstedets opfattelse af, at det først og fremmest er medarbejdernes menneskelige egenskaber, der tæller. Her er det ifølge Lihme især vigtigt, at medarbejderne ikke er bange for de unge, og det svarer til caseinstitutionens beskrivelse af medarbejderprofil. Lihme mener, at uddannede pædagoger generelt ikke har lyst til at ”gå så fuldt og helt ind i arbejdet med de unge, at være så tæt på dem så lang tid ad gangen, som det fordres som ansat på Solhaven” (Lihme 1999 s. 11).

Kildedal og Kildedal Nielsen (2009) kommer også ind på spørgsmålet om medarbejdernes uddannelse, idet de refererer Solhavens ledelses prioritering af medarbejdernes menneskelige egenskaber, og de opbygger derudfra en model med de ikke-uddannede medarbejdere som handlere og de uddannede som tænkere, der begge er nødvendige, med opholdsstedets værdier som det fælles, der binder de to medarbejdergruppe sammen.

Lihme refererer ligesom Kildedal og Kildedal Nielsen til Revstedts (2004) bog om motivationsarbejde, der bruger udtrykket ”kontaktrebus” som betegnelse for, at de unges aggressive facade dækker over et ønske om kontakt, hvor det er medarbejdernes opgave at se kontaktbehovet gennem aggressionerne. Denne forståelse ligger også i caseinstitutionens interne undervisning, hvor Revstedts begreber er tema i en af undervisningsdagene.

Kildedal og Kildedal Nielsen opsummerer grundlaget for Solhavens socialpædagogik således:

”Massiv omsorg på flere niveauer samt nogle pædagogiske og socialpædagogiske strategier, der er bygget op om fire elementer i pædagogikken: Relationer mellem de unge og medarbejderne, forpligtende inddragelse, konsekvente reaktioner og samhandling forstået som: At handle sammen. Alt sammen udført af involverende medarbejdere, der stædigt holder fast i at ville nå

disse til tider uopnåelige unge, også selvom det ind i mellem synes næsten umuligt.”

(2009 s. 10)

Disse socialpædagogiske strategier svarer i vidt omfang til resultater fra undersøgelsen af caseinstitutionen, hvor relationer, handlekraft og de unges oplevelser af medarbejdernes engagement er afgørende faktorer i såvel de unges som medarbejdernes opfattelser, om end med forskellige betydninger.

6.4.2 Praksisbeskrivelser med en uddybende/kritisk perspektivering

Bryderup (1999) har på basis af en omfattende interviewundersøgelse af nuværende og tidligere indskrevne unge og nuværende medarbejdere beskrevet socialpædagogikken i De Unge Hus, en døgninstitution for omkring 30 unge i det daværende Roskilde Amt. De centrale elementer i institutionens arbejde er relationsarbejde, brug af kreativitet og projekter og stor grad af fokus på den enkelte unge. Bryderup vurderer, at:

”Socialpædagogikken søger i højere grad at kompensere for manglerne i de unges hidtidige liv end at målrette indsatsen i forhold til, hvad det kræves for, at de unge kan fungere som voksne i det eksisterende samfund”.

(Ibid. s. 57)

Dette udsagn berører den tidligere berørte polarisering i grundbøgerne mellem holdninger, der også findes i caseinstitutionens teorigrundlag, og som også Schwartz (2001) og Lihme (1999) kommer ind på, hvor sidstnævnte i sin beskrivelse af opholdsstedet Solhaven betoner vigtigheden af, at institutionen bevidst ikke inddrager de anbragte unges fortid, men fokuserer på, hvordan de kommer videre i deres livsmestring.

Endelig fremhæver Bryderup (1999 s. 61), at socialpædagogerne anvender meget få pædagogiske begreber, hvilket hun ser som et tegn på, at medarbejderne kan være dårligt teoretisk funderede. Hun kobler denne iagttagelse sammen med medarbejdernes store følelsesmæssige engagement og deres klager over arbejdets belastninger, hvilket fører til refleksioner over, om medarbejderne med en stærkere teoretisk basis og klare begreber bedre ville være i stand til at analysere og reflektere over mulige årsager til problemerne i arbejdet.

Disse refleksioner kan også være relevante for resultaterne for forskningsprojektets caseinstitution, hvor der findes den samme kombination af medarbejdernes oplevelser af arbejdsmæssig belastning og en mangelfuld teoretisk basis.

En udgivelse (Bryderup (red). 2005) finansieret af SL, indeholder praksisbeskrivelser af seks forskellige socialpædagogiske arbejdspladser. I forordet beskriver SL's næstformand Benny Andersen sit billede af det socialpædagogiske videnslandskab:

”Et stort problem inden for socialpædagogisk arbejde er, at vidensgrundlaget for fagets udøvelse er meget tyndt. Der er tusindvis af enkeltrapporter, men ingen opsamling af disse fragmenter af viden.”

(Ibid. s. 3)

Bryderup argumenterer i bogen for nødvendigheden af teori og begreber:

”Når socialpædagogikken mangler beskrivelser, det vil sige forståelsesrammer, begreber og teorier, bliver det vanskeligt både at akkumulere og kommunikere erfaringer. Det har en række uheldige konsekvenser både for de enkelte medarbejdere, for institutionerne og for forskningen”

(Ibid. s. 278)

Beskrivelserne i udgivelsen er udført af socialpædagoger fra institutionerne, og Bryderup konkluderer, at beskrivelserne viser, at der er behov for fortsat teori- og metodeudvikling i socialpædagogisk teori og praksis.

Med omtalen af Bryderups praksisbeskrivelser slutter gennemgangen af kvalitetsopfattelser i de udvalgte socialpædagogiske praksisbeskrivelser, og de næste afsnit går videre fra praksisbeskrivelser til forskningsresultater.

6.4.3 Behandlingssyn

I et studie af to behandlingshjem har Dreyer Espersen (2010) undersøgt, hvordan medarbejdernes professionelle forståelser i form af et psykodynamisk behandlingssyn i døgninstitutionskonteksten former rammerne om børnenes liv i hverdagen. De voksnes fokus på behandling betyder, at den overvejende del af børnenes handlinger bliver fortolket ind i medarbejdernes behandlingsmæssige

kontekst, så børnenes helt almindelige adfærd bliver gjort til genstand for terapeutiske samtaler. Behandlingsperspektivet dominerer helt ind i opfattelsen af børnenes identitet, som skal tilpasses den institutionelle logik og omformes til en institutionel identitet, og i den proces bliver børnenes eventuelle modstand tolket som en bekræftelse på medarbejdernes forandringsprojekter. Alt afhængig af behandlingssynet bliver børnene reflekteret, omtalt og mødt meget forskelligt.

Medarbejdernes behandlerblik medfører, at børn, der ikke passer ind i institutionernes ideologi, bliver udsat for de institutionelle udelukkelsesmekanismer. Samme resultat er Nissen (2006) kommet frem til i en undersøgelse af to familiebehandlingsinstitutioner, hvor medarbejdernes behandlerblik i nogle tilfælde forværrede børn og familiers problemer, fordi de ikke passede ind i medarbejdernes behandlerblik og derfor blev udsat for institutionelle udelukkelsesmekanismer. Den samme mekanisme blev konstateret i caseinstitutionen, hvor en ung, der ikke kunne leve op til forestillinger om relationsdannelse, blev sorteret fra af nogle medarbejders behandlingsopfattelser.

En følge af de dominerende institutionelle behandlingsholdninger er ifølge Dreyer Espersen (Ibid.), at børnene lærer færdigheder til at klare sig på institutionen, men ikke udvikler færdigheder til livet udenfor i samfundet efter institutionslivet.

Dreyer Espersens undersøgelse viser, at børnenes hverdag er karakteriseret af de samme totalinstitutionstræk, som Goffman (2001) beskriver, og derudover af den samme kontrast, som undersøgelsen af dette projekts caseinstitution fremviser, idet børnenes liv foregår i en offentlig sfære, som er medarbejdernes arbejdsplads. Ifølge Dreyer Espersens studie bliver relationerne mellem børn og medarbejdere instrumentelle, fordi medarbejderne overvejende har en behandlingsmæssig hensigt med relationerne.

Endelig påpeger Dreyer Espersen i overensstemmelse med barndomssociologiens synsvinkel (Corsaro 2002), at børnene aktivt forholder sig til institutionslivets undertrykkende aspekter, tolker på de voksnes bestræbelser og vælger i forskellige grader at gå med på eller afvise behandlingsstrategierne forandringsbestræbelser.

Den samme iagttagelse blev gjort i caseinstitutionen, hvor de unge havde nuancerede og skarpe iagttagelser af de voksnes strategier, som de unge herefter forholdt sig forskelligt til efter egne præferencer og muligheder.

6.4.4 Voksenstyring, regler og straf

Flere studier viser sider af det socialpædagogiske arbejde, som omhandler forskellige udtryk for det ulige magtforhold mellem de anbragte børn og unge og medarbejderne. Det er generelt udsagn fra børn og unge, der belyser denne problematik, mens medarbejdere og institutioner ikke gør det.

Sandbjerg Hansen (2011) har i sin Ph.d. afhandling udfra en Bourdieu synsvinkel undersøgt udviklingen i det socialpædagogiske arbejde med anbragte børn og unge gennem tiderne op til nutiden og mener, at de grundlæggende magtformer, trods civilisering af deres udtryk, er forblevet de samme. Sandbjerg Hansen identificerer under overskriften ”Rå og mild” (Ibid. s.23) en række strukturelle, homologe modstillinger i den socialpædagogiske verden som ”de vilde og farlige” overfor ”de behandlings- og omsorgskrævende”, det mandlige overfor det kvindelige og arbejderklassen overfor middelklassen. Disse modsætninger viser en maskulin modpol i et feminint domineret felt, som bl.a. medfører, at de mandlige socialpædagoger kommer til at hævde sig via en identitet som dem, der kan klare de vilde og farlige i en uforudsigelig verden i modsætning til pædagogisk arbejde i daginstitutioner, spædbørnehjem og behandlingshjem, hvor de feminine værdier hersker i en forudsigelig, velstruktureret verden.

En af Sandbjerg Hansens pointer er, at i den situation er den maskuline brug af straf blevet set som en modsætning til den feminine opdragelse, hvorved brugen af straf i form af fysisk afstraffelse ikke bare er blevet juridisk illegitim, men straf generelt er blevet set som udtryk for pædagogisk uformåenhed, hvorved en pædagogisk diskussion af straf er blevet afskåret:

”Modstillingen ”straf og opdragelse” går i hvert fald tilbage til behandlingsideologiens opkomst og bliver af visse forskere (f.eks. Bryderup 2005) ukritisk gentaget på både et ontologisk og epistemologisk niveau, som om straf og opdragelse er hinandens virkelige og begrebsmæssige modsætninger – i stedet for at stille spørgsmål som hvordan (af hvilke aktører, på hvilke betingelser) denne modstilling er skabt, eller hvordan straf opdrager, dvs. virker som pædagogisk teknik.”

(Ibid. s. 29, note 7)

Sandbjerg Hansens analyse perspektiverer de mange udsagn for og imod regler og straf fra de interviewede unge i caseinstitutionen, hvor en ung bl.a. siger, at straf er det eneste, der hjælper overfor sådan nogle knægte som ham.

Sandbjerg Hansens påvisning af blokeringen overfor at reflektere over brugen af straf i socialpædagogik perspektiverer også medarbejdernes manglende refleksioner over den omfattende brug af straf i caseinstitutionen.

Andersen (i Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen og Fuglsang Olsen 2009 s. 74) viser i en undersøgelse af anbragte børn, at pædagogernes tilgange betyder meget for, hvor meget børnene bruger deres faktiske formåen. Således viser børnene meget mindre af deres formåen i et voksenstyret, regelbundet univers, end de ellers er i stand til. Samme resultat er tidligere fundet af Kjær Jensen (1979) der i sin undersøgelse af opvækstmiljøet på otte døgninstitutioner fandt, at miljøerne overvejende var præget af mange regler, følelsesmæssig afstand mellem børn og voksne, og at børnene viste mindre selvstændighed og samarbejdsvilje, jo flere regler, der var.

En norsk undersøgelse af Tjelflaat og Ulset (2008 i Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen og Fuglsang Olsen 2009 s. 78) viser udfra et medbestemmelsesperspektiv, hvordan institutionslivets regler opfattes forskelligt af medarbejdere og unge. Medarbejderne opfatter reglerne som nødvendige for at forebygge kaos i institutionens hverdag, mens de unge opfatter medarbejdernes styring som store begrænsninger i deres personlige frihed og ikke kan se meningen med en hverdag præget af skemastyrede rutiner.

De unge mener heller ikke, der er rimelig sammenhæng mellem overtrædelse af regler og straffe som inddragelse af lommepenge.

Udfra Tjelflaat & Ulsets resultater har medarbejderne kun opnået en skintilpasning fra de unge, der ikke holder i det lange løb, og resultatet er, at de unge og medarbejderne lever i to forskellige institutionelle verdener. Medarbejderne tror, at de udfører et fagligt arbejde for de unges positive udvikling, hvorimod de unge ikke kan se meningen med institutionslivet og oplever sig selv som marginaliserede personer, der skal straffes.

I en tidligere undersøgelse har Tjelflaat (2003 i Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen og Fuglsang Olsen 2009 s. 78 ff.), interviewet tidligere anbragte unge, og de har både tilsvarende negative erfaringer som ovenfor refereret og positive erfaringer med relationer til enkelte ansatte, gode udflugter og aktiviteter og velbegrunderet grænsesætning. De unge oplevede det som vanskeligt at danne relationer til medarbejderne, der hele tiden afløste hinanden i en uforudsigelig personkonstellation i hverdagen.

De to undersøgelser beskriver genkendelige træk fra undersøgelsen af dette forskningsprojekts caseinstitution, hvor regler og sanktioner ved overtrædelse af regler fylder meget i de unges

opfattelser, men ikke i medarbejdernes. Også de unges skintilpasning er træk, som beskrives hos de interviewede unge med flest konflikter med medarbejderne i caseinstitutionen.

Disse forskningsresultater perspektiverer også resultaterne fra undersøgelsen af caseinstitutionen, hvor begrebet handlekraft i nogle tilfælde ser ud til at føre til en ond cirkel af tiltagende sanktioner og flere overtrædelser af regler. Med Rosendal Jensen (2006), Grimen(2008) og Axford (2009) i baghovedet, ser det ud til, at caseinstitutionens princip ”handlekraft” netop er et uklart begrebskompleks eller en praktisk syntese, som kan opløses i forskellige elementer, der kan føres tilbage til forskellige udgangspunkter, hvilket kunne føre til en mere præcis anvendelse af princippet.

Lihme (1999) og Kildedal (2008) beskriver tilsvarende i deres skildringer af pædagogikken fra Solhaven, at en øjeblikkelig reaktion på asocial adfærd kan være afgørende for at komme videre med en ung, men det er ikke en straffende reaktion, der beforder processen, hellere en uventet positiv reaktion som mere voksenstøtte, der bryder den unges (og tidligere anbringelsessteders) sædvanlige mønster med regelbrud og straf.

Forskningen peger altså i lighed med dette forskningsprojekts resultater på, at regler, sanktioner og straf er en stor del af det socialpædagogiske arbejde, og at der ser ud til at være behov for at undersøge og reflektere over, hvilke forskellige opfattelser, der findes af regler, sanktioner, straf, konsekvens, handlekraft, hvad de består af i konteksten, hvordan de er opstået i konteksten, og om og under hvilke omstændigheder og på hvilke måder regler, straf, konsekvens og handlekraft kan virke som en hensigtsmæssig del af det socialpædagogiske arbejde med anbragte børn og unge. Forskningen tyder på, at disse fænomener lever deres eget liv i socialpædagogikkens hverdag, skjult under legitimitetens horisont.

6.4.5 Relationerne mellem medarbejdere og de unge

Tidligere i kapitlet er Dreyer Espersens (2010) beskrivelse af, hvordan medarbejdernes behandlingssyn instrumentaliserer relationerne mellem medarbejdere og de anbragte børn blevet omtalt, og Højlund (2009) undersøger med et antropologisk udgangspunkt, hvordan paradokser opstår, når medarbejderes og børns forskellige opfattelser af begrebet hjemlighed konstituerer hverdagen i en døgninstitution. Medarbejdernes bestræbelser på at skabe et hjemligt miljø preller af på børnene, som umiddelbart opfanger institutionens grundlæggende vilkår under den iscenesatte hjemlige overflade.

Et af resultaterne fra undersøgelsen viser børnenes evner til at iagttage og skelne:

”... mellem ”de ægte“ og de ”uægte“ pædagoger, hvilket i børnenes tolkning betød en skelnen mellem dem, som ville engagere sig som privatpersoner, og dem, som primært betragtede børnene i institutionen som et arbejde. Til trods for at pædagogerne søgte at kompensere for institutionslivets formodede skadelige virkninger ved at etablere en ideologi om hjemlighed, var børnene konstant på vagt. De var altid klar til at bedømme en relations beskaffenhed og teste deres omgivelser: Hvem vil mig, og hvem vil mig ikke?” (Højlund 2009 s. 49).

Højlunds iagttagelse bekræfter fundene fra caseinstitutionen og fra beskrivelserne fra Solhaven (Kildedal og Kildedal Nielsen 2008 og Lihme 1999), fra Egelund og Jacobsens praksisbeskrivelser (2009) og fra Kildedals (1996) undersøgelse af tidligere anbragtes opfattelser af medarbejdere, hvor de unges baserer deres tillid og tilknytning til medarbejderne på, om de unge oplever medarbejdernes villighed til at overskride lønarbejderrollen.

I en sammenfatning (Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen og Fuglsang Olsen 2009 s.175) af flere kvalitative undersøgelser af tidligere og nuværende anbragte børn og unges oplevelser af anbringelsen udpeges relationer til især familien og savnet af dem som omdrejningspunktet i de anbragte børn og unges opfattelser af livet på døgninstitution.

Relationerne til forældre og anden familie er afgørende for de anbragte børn og unges udbytte af anbringelserne, selvom forholdet til forældrene tit er konfliktfyldt, og medarbejderne kan gøre meget ved at bringe børnenes og de unges livsverdener sammen, så børnene og de unge oplever kontinuitet og at være aktør i eget liv (Schwartz 2007). Det har også stor betydning, at der bliver etableret nye netværk for barnet og den unge i forhold til uddannelse, arbejde og venner, og Barnets Reform tager netop eksplicit udgangspunkt i disse forskningsresultater.

Disse iagttagelser bliver også understøttet af Gilligans (2012) påpegning af betydningen af tilførsel af social kapital til de anbragte unge i form af ”Bonding” og ”Bridging”, som bliver omtalt i de følgende afsnit.

6.4.6 De indbyrdes relationer mellem anbragte børn og unge

En del forskning handler om de anbragte børn og unges liv med hinanden på institutionen under anbringelsen, og her har flere studier fokus på, hvordan de anbragte børn og unge oplever - og agerer under anbringelsen. Et væsentligt resultat er den store betydning, som gruppen af anbragte

unge har for hinanden, hvor negative faktorer som vold, seksuelle overgreb, mobning og indlæring af asocial adfærd er fremtrædende faktorer, som ofte forhindrer den pædagogiske indsats i at fungere (Stokholm 2006, Emond 2004 og Barter, Renold, Berridge og Cawson, 2004). Til gengæld har gruppen af anbragte også et stort potentiale for det socialpædagogiske arbejde, hvis medarbejderne kan opdage og skabe identifikation med positive værdier og fællesskab (Emond 2004).

I forskningsprojektets caseinstitution får de indbyrdes relationer i gruppen af unge næsten ingen omtale af de unge og medarbejderne. De interviewede unge talte langt overvejende om venner udenfor institutionen, når de blev spurgt om relationer til andre unge på institutionen.

Jeg spurgte et par af de unge, som var anbragt på afdelinger i caseinstitutionen med flere unge i interviewene, om de havde venner blandt de andre unge på caseinstitutionen, og om de andre unges betydning, fordi det undrede mig, at de ikke omtalte de andre unge. Svarene var begge gange, at de andre unge ikke betød noget, de var bare nogle, der også var der.

Denne forskel på undersøgelsesresultaterne fra caseinstitutionen og andre studier er således ret markant, og den kan tænkes at reflektere caseinstitutionens koncept med betoning af relationen mellem medarbejder og den anbragte unge.

Forskellen viser også, at caseinstitutionen hermed ser ud til at afskære sig fra de pædagogiske muligheder, der ligger i at kunne arbejde med en gruppe af unge og deres indbyrdes relationer i institutionens socialpædagogiske arbejde, hvilket Bryderup (1999) tilsvarende beskriver fra sin undersøgelse af et anbringelsessted.

6.4.7 Familie og netværk

Der foreligger kun sparsom forskning i, hvordan familie og netværk bliver inddraget i det socialpædagogiske arbejde med anbragte børn, men i en opsummering i SFI's (Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen og Fuglsang Olsen 2009 s. 226) forskningsoversigt fremgår det, at de anbragte børn og unge opfatter relationerne til forældrene som særligt betydningsfulde og bestemmende for udbyttet af anbringelsen, selvom forholdet til forældrene som regel er præget af problemer og konflikter.

Det svarer til udsagnene fra de unge og enkelte medarbejdere i caseinstitutionen, hvor forældrenes meninger og følelser for de unge har stor betydning for de unges opfattelser af anbringelsen. I flere tilfælde har forældrenes holdninger været afgørende for, at en ung enten har taget sig sammen eller har vendt institutionen ryggen.

Schwartz (2007) undersøgelse af børneliv på en døgninstitution er et studie i mulighederne for at inddrage forældre i institutionens socialpædagogiske arbejde, og hendes undersøgelse viser, at der er store muligheder i dette samarbejde. Børnene oplever, at de voksne omkring dem kan samarbejde, at børnenes forskellige livssammenhænge hænger bedre sammen, og forældrene oplever at blive taget alvorligt som omsorgsgivere og samarbejdspartnere og derved blive styrkede i deres forældrerolle. Socialpædagogerne oplever både, at det er mere anstrengende at arbejde med forældrene som del af institutionens hverdag, men også mere givende og tilfredsstillende.

I forhold til Schwartz beskrivelser er der store muligheder for at inddrage forældre mere i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde.

Gilligan (2012) opsummerer forskning i arbejdet med anbragte børn og unge og bringer det Bourdieu-inspirerede begreb ”Social Capital” ind i beskrivelsen af vigtige faktorer i arbejdet med anbragte børn og unge, idet han foreslår, at en social indsats kan opfattes som en tilførsel af social kapital til barnets eller den unges liv. I Gilligans opfattelse har social kapital to dimensioner: ”Bonding” (at knytte bånd eller danne relationer) og ”Bridging” (at bygge broer), og han ser begge dimensioner som nødvendige for barnets eller den unges muligheder for at klare sig godt efter anbringelsen. Vigtigheden af relationer gælder i forhold til såvel barnets eller den unges nære familie, den udvidede familie som onkler, tanter m.m. og vigtige professionelle medarbejdere i barnets liv.

Gilligan ser således medarbejderens rolle som at hjælpe barnet eller den unge til at ”bonde” til betydningsfulde voksne, såvel forældre som medarbejdere og herefter bruge denne ”Bonding” til ”Bridging”, hvor medarbejderen hjælper den unge til at bygge bro til andre verdener med nye udviklingsmuligheder. Gilligan mener således, at forskningen viser, at medarbejderen med fordel kan arbejde mere ”backstage” som iscenesætter af den unges liv, og det er i overensstemmelse med opfattelserne hos de interviewede unge fra caseinstitutionen.

Undersøgelsen af caseinstitutionen viste to vellykkede forløb, hvor medarbejderne havde gjort et stort arbejde med at støtte de unges relationer til familierne, og hvor de unge og medarbejderne havde lykkedes med at danne relationer, og hvor de unge havde fået bygget broer til samfundet. Undersøgelsen af caseinstitutionen viste på trods af udvælgelseskriteriet om, at de unge skulle være ”succeshistorier” dog også eksempler på mindre vellykkede forløb, og her havde medarbejderne ikke haft succes med at støtte de unges relationer til familien.

6.4.7 Forskellige kulturelle og sproglige oprindelser

I undersøgelsen af caseinstitutionen var et af resultaterne, at det var svært for de etnisk danske medarbejdere at samarbejde med unge og deres familier med anden oprindelse end dansk, og at de unge med anden etnisk oprindelse end dansk følte sig langt mere på bølgelængde med en medarbejder med anden etnisk oprindelse end dansk.

Forskningen på dette område har været sparsom (Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen og Fuglsang Olsen 2009), men Servicestyrelsen og SFI udgav i 2010 en forskningsoversigt (Hammen og Jensen, 2010) med den nyere skandinaviske forskning, som viser, at der i de senere år er lavet flere studier indenfor anbringelser af børn med etnisk minoritetsbaggrund, og resultaterne bekræfter fundene i caseinstitutionen.

Medarbejderne oplever samarbejdet med etniske minoritetsfamilier mere krævende og sværere end samarbejdet med etnisk danske familier. Det er især kommunikationsproblemer i bred forstand, både i form af sproglige vanskeligheder og i form af problemer med at forstå hinandens begreber og værdier (Ibid. s. 20). Det kan ofte være svært at skaffe tolke, tolkningen kan være af dårlig kvalitet, og familierne kan afvise tolk af frygt for stigmatisering i deres egen etniske gruppe, og det er de samme resultater, som undersøgelsen af caseinstitutionen viste.

Et af resultaterne af det dårlige samarbejde med familier med anden etnisk baggrund er, at børnenes baggrund ikke indgår i overvejelserne om anbringelsessted i samme omfang som med etnisk danske familier, ligesom der er markant flere tvangsanbringelser.

De anbragte børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk har overvejende samme opfattelser af anbringelsen som de etnisk danske, og de efterlyser først og fremmest, at medarbejderne laver flere ting sammen med dem, og at medarbejderne ikke er sure men optræder mere anerkendende. I interviews med tre tidligere anbragte unge kvinder (Ibid.) med anden etnisk baggrund kommer de kulturelle faktorer tydeligere frem, og de har savnet større interesse og forståelse for deres kulturelle baggrund, ligesom de savner rollemodeller med deres egen baggrund blandt de ansatte.

Det svarer til resultaterne fra caseinstitutionen, hvor de to unge med anden etnisk baggrund end dansk nævner, at medarbejderen med anden etnisk baggrund end dansk er et positivt eksempel på, at det er muligt at klare sig i det danske samfund.

Samtlige studier viser betydningen af, at medarbejderne har tværkulturelle kompetencer, og det indebærer bl.a., at de ikke går ud fra kulturelle stereotyper, men har et kontekstuel, individuelt og åbent kultursyn i mødet med børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk og deres familier.

Undersøgelserne er hermed i overensstemmelse med caseinstitutionens unges efterlysninger af flere medarbejdere med anden kulturel baggrund end dansk og med caseinstitutionens etnisk danske medarbejders påpegning af deres manglende kulturelle kompetencer.

6.4.8 Forudsætninger for at klare sig i samfundet efter anbringelsen

Dreyer Espersens (2010) påpegning af, at de anbragte børn i hendes undersøgelse lærte at klare sig på institutionen men ikke fik kompetencer til at klare sig i samfundet udenfor institutionen, knytter an til hele spørgsmålet om, hvordan døgninstitutionerne ruste børnene og de unge til at stå på egne ben i samfundet som voksne. Fuglsang Olsen, Egelund og Laustens (2011) store undersøgelse af tidligere anbragtes liv som unge viser, at de har det svært i tiden efter anbringelsen og halter bagefter med hensyn til uddannelse og arbejde i forhold til jævnaldrende.

SFI's forskningsgennemgang fra 2009 (Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen og Fuglsang Olsen 2009) indleder kapitlet om forskning i anbragte børn og unges skolegang med at betone vigtigheden af et vellykket skole- og uddannelsesforløb som adgangsbillet til samfundet og påpeger, at "En særligt udsat gruppe i skolesystemet er børn, der er anbragt uden for hjemmet." (Ibid. s. 109).

Forskningsgennemgangen viser, at de anbragte børn har flere skolevanskeligheder end jævnaldrende, og at såvel de anbringende myndigheder som anbringelsesstederne har tendens til at prioritere andre hensyn højere end børnenes og de unges skolegang. Et overtal af de anbragte børn er bagud i skolen og modtager specielle undervisningstilbud udenfor det almindelige skolesystem. Svenske undersøgelser (Vinnerljung 2011, Lagerlöf 2012) viser både, at anbragte børn og unge klarer sig dårligere i skolen, og at anbringelsesstederne giver de anbragte børn og unge dårligere støtte og færre ressourcer til skolearbejdet end jævnaldrende hjemmeboende.

En undersøgelse af otte anbringelsessteder (Perthou et al. 2008) viser, at anbringelsessteder, der fokuserer på børnenes muligheder for at klare sig efter anbringelsen, har større andel af børn i det almindelige skolesystem end anbringelsessteder, der fokuserer på børnenes problemer. Andre undersøgelser (Hansen 2005) viser, at et godt samarbejde mellem anbringelsessted, skole og anbringende myndighed er afgørende for mulighederne for skoleplacering i det almindelige skolesystem.

Samtlige undersøgelser fra Danmark, Sverige, Norge og England i SFI's forskningsgennemgang (Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen og Fuglsang Olsen 2009) viser, at børn og

unge på døgninstitutioner har dårligere trivsel og klarer sig markant dårligere i skolen både fagligt og socialt, og de som voksne har et markant lavere uddannelses – og beskæftigelsesniveau end jævnaldrende. Årsagerne skal formentligt søges i flere faktorer: deres generelt dårligere forudsætninger inden anbringelsen, manglende fokus på og samarbejde om deres skolegang fra anbringende myndigheder, anbringelsessteder og skoler, mangel på hjemlig støtte til skolearbejdet og brud i anbringelser med hyppige skoleskift til følge.

Udover skolegang som forberedelse til livet efter anbringelsen er efterværn et væsentligt element i de anbragte børns og unges veje ind i samfundet. Flere studier ((Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen og Fuglsang Olsen 2009 s. 201 ff.) har undersøgt efterværn for de unge efter institutionsanbringelsen, og selvom de danske undersøgelser betegnes som mangelfulde, viser resultaterne, at efterværnet er sparsomt og utilstrækkeligt i forhold til de unges behov.

De unge har efter anbringelsen behov for støtte på flere fronter, og det gælder skolegang, uddannelse, bolig, penge, og sundhedsydelse, og de unge har også brug for støtte til at skabe nye kontakter og til praktisk at strukturere og håndtere et hverdagsliv. (Ibid. s. 201). En norsk (Franzon 2009) undersøgelse peger på, at de unge efter anbringelsen oplever fremtidshåb og praktisk kaos og føler sig alene.

I en opsummering siger SFI's forskningsgennemgang, at de tidligere anbragte har dårlige færdigheder i almindelig levevis som indkøb, madlavning, forvaltning af økonomi og kontakter med samfundets systemer. Mange af de unge har svært ved at danne nye relationer, når de gamle afbrydes ved bruddet med anbringelsesstedet, og de unge føler sig anderledes i samfundet udenfor institutionen.

Det svarer til resultaterne fra undersøgelsen af caseinstitutionen, hvor de unge og enkelte medarbejdere giver udtryk for de samme bekymringer. Ifølge forskningen er skole, uddannelse og forberedelse til livet efter anbringelsen altså et væsentligt indsatsområde i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge, og det sætter caseinstitutionens manglende systematik i indsatsen på disse områder i perspektiv.

Her sammenfatter Gilligans (2012) begreber om at tilføre den unge social kapital i form af såvel relationsdannelse som bygning af broer til en fremtid i samfundet essensen i forskningsresultaterne på området, og han beskriver tre elementer i brobygningen. Det er skolegang og uddannelse, hvor de anbragte unge er langt bagude i forhold til deres jævnaldrende men har store muligheder for udvikling, det er læring af kompetencer til at klare et selvstændigt voksenliv, hvor de anbragte unge ofte mangler kompetencerne, men hvor forskningen viser, at en systematisk indsats hjælper, og det

er, at de unge kender betydningsfulde voksne, der kan åbne netværk, der er vigtige i etableringen af selvstændigt voksenliv.

6.4.9 Strukturelle faktorer

Sallnäs, Wiklund og Lagerlöf (2010a, s. 6) argumenterer ligesom Gilligan for vigtigheden af at indtage et strukturelt perspektiv på det socialpædagogiske arbejde med anbragte børn og unge, idet de har konstateret et overvejende individualistisk, behandlingsorienteret syn på det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Sallnäs, Wiklund og Lagerlöf påviser ud fra en sammenligning mellem forholdene for anbragte børn og unge og forholdene for ikke-anbragte børn i Sverige, at specielt institutionsanbragte børn og unge har dårligere adgang til velfærdsressourcer end ikke-anbragte børn og unge i Sverige. De tre velfærdsressourcer eller velfærdsindikatorer, som artiklen fokuserer på, er adgangen til materielle og økonomiske ressourcer, psykisk sundhed og social støtte. Sallnäs, Wiklund og Lagerlöf diskuterer endvidere, hvordan et generelt velfærdsperspektiv kan supplere og påvirke det traditionelle behandlingsperspektiv, der som regel anlægges i forskning af anbragte børn og unges forhold.

Det er et grundlæggende synspunkt i artiklen (Ibid. s. 19), at hvis en anbringelse skal hjælpe barnet eller den unge til at nærme sig normalgruppen, bør anbringelsen have et kompensatorisk sigte, idet forskningen viser, at de anbragte børn og unge generelt kommer fra familier med dårligere forhold end ikke-anbragte børn og unge. Det fremhæves derfor som et paradoks, at de anbragte børn og unge i stedet for at blive kompenseret for deres dårligere udgangspunkt tværtimod fortsat har dårligere velfærdsvilkår under anbringelsen end ikke-anbragte børn og unge.

De anbragte børn og unges egne udsagn i caseinstitutionen taler for at medtænke de strukturelle forhold i den individuelle indsats, og interviewene viser flere eksempler på, hvordan de strukturelle faktorer påvirker de anbragte børn og unge, der bl.a. har oplevet betydningen af at mangle penge under anbringelsen.

De mærker således, at de har andre vilkår som gruppe i samfundet end ikke anbragte børn og unge, der har bedre muligheder for at få økonomisk støtte fra forældrene. De anbragte børn og unge er derimod underlagte cirkulærebestede takster for tøj - og lommepenge. Penge er således et godt konkret eksempel på, hvordan de strukturelle faktorer slår igennem på individplan i caseinstitutionen.

Det er tidligere i kapitlet omtalt, hvordan Axford (2008) analyserer begreberne Well-being og Social Exclusion og deraf udleder strukturelle faktorer med betydning for anbragte børn og unge. Axford har specifikt undersøgt, hvorvidt definitionen af Social Exclusion passer på anbragte børn og unge ud fra et overblik over mere end 50 tidligere undersøgelser af anbragte børns forhold i Storbritannien, hvoraf jeg her vil se på resultaterne for de institutionsanbragte børn.

Axford slår i lighed med Rutter (2000) og Egelund og Jacobsen (2009) først fast, at såvel institutioner for anbragte børn og unge som de anbragte børn og unge er meget forskellige og derfor vanskelige at generalisere over, men at der alligevel er generelle træk, om end med store variationer. Resultatet er nedslående, idet gennemgangen viser, at de institutionsanbragte børn i høj grad opfylder kriterierne for social eksklusion: de har dårlig kontakt med familie og venner, de får dårlig uddannelse og har svært ved at få plads på arbejdsmarkedet. De er belastede inden anbringelse, og forhold under anbringelse som personaleudskiftning og gennemstrømning af andre børn, skift i anbringelsessteder bidrager ikke til at rette op, men kan i de værste tilfælde forøge børnenes sociale eksklusion.

Axford slår herefter fast, at der ikke i sig selv er nogen iboende grund til, at institutionsanbringelse skal bidrage til social eksklusion, selvom undersøgelserne viser, at institutionsanbringelse forhøjer risikoen. Det peger hen mod betydningen af anbringelsens kvalitet og proaktiv indsats her, og Axford argumenterer for, at social eksklusion-perspektivet kan give 6 værdifulde indsigter i, hvordan man kan forbedre ydelser og trivsel for anbragte børn:

1. Det betaler sig at arbejde for at styrke børnenes bånd til familie og lokalsamfund
2. De anbragte børn skal deltage i produktive aktiviteter, først og fremmest uddannelse
3. Børnene skal helst anbringes i det lokalområde, de kommer fra
4. Børnene skal have valgmuligheder og indflydelse på deres egen situation, og anbringelsesstedet skal tale deres sag
5. Anbragte børn er særligt følsomme overfor strukturelle kræfter som fattigdom, og anbringelsen skal tage højde for deres dårlige udgangspunkt og kompensere for det
6. Interventionen kan i sig selv være skadelig, og det må derfor altid nøje overvejes, om et barn skal anbringes, eller om støtte til familien kan afhjælpe problemerne, ligesom hver interventions betydning for barnets trivsel og udvikling skal evalueres.

Samlet peger resultaterne af Gilligans (2012), Axfords (2008 og 2009) og Sallnäs, Wiklund & Lagerlöfs (2010) og Schwartz (2007) undersøgelser på betydningen af anbragte børns adgang til forældrene og til flere livsverdener med samfundsmæssige ressourcer.

Rutter (2000) beskriver udfra en forskningsgennemgang af britisk forskning om anbragte børn, hvordan risiko- og beskyttelsesfaktorer spiller sammen under anbringelsen, og han påviser med udgangspunkt i undersøgelser, at der er meget store individuelle variationer i, hvordan børn reagerer på - og hvordan de udvikler sig i - en anbringelse. De anbragte børns baggrund før anbringelsen ser ud til at være afgørende for deres reaktion på anbringelsen, og det fører ham frem til, at det er vigtigt, at anbringelsesstedet har viden om børnenes baggrund og bruger den aktivt og individuelt.

På trods af de individuelle variationer viser undersøgelserne dog klart, at der for grupper af anbragte og ikke-anbragte børn med sammenlignelige baggrunde samlet set er større psykosociale vanskeligheder for de børn, som er anbragt i institutioner, end for familieplejeanbragte børn.

Rutter peger på flere indsatsområder i forhold til arbejdet med udsatte børn og unge som følge af forskningsresultaterne, og to af dem vedrører det socialpædagogiske arbejde med anbragte børn og unge:

- Samfundet må gøre sig klart, at mange af dets redskaber i form af anbringelsessteder ikke hjælper børnene, men tværtimod forværrer deres situation, og derfor må anbringelsesstederne forbedres.
- Samfundet må overveje, hvorfor adoption har meget bedre resultater end plejefamilier og institutioner. Skyldes det, at de adopterede børn er mindre belastede, eller skyldes forskellen de anbragte børns oplevelser i plejefamilie og på institution?

Rutter mener, at institutionsanbringelse kan have fordele for nogle børn, men at det kræver bedre kvalificerede medarbejdere. Som Axford betoner Rutter også betydningen af de anbragte børns dårligere muligheder for at træffe egne beslutninger, og at det gør dem dårligere rustede til at træffe de nødvendige beslutninger senere i livet, og han nævner i forlængelse heraf betydningen af efterværn efter institutionsopholdet.

I forhold til resultaterne fra undersøgelsen af caseinstitutionen er her flere overensstemmelser, idet nogle af de unge klager over pengemangel, over dårlige muligheder for kontakt til og støtte fra familien, over dårlige muligheder for skole og praktikpladser, ligesom både unge og medarbejdere betoner vigtigheden af at kunne behandle de unge individuelt.

6.5 Opsummering af kvalitetsopfattelser i teori og forskning

Gennemgangen har afdækket flere kvalitetsopfattelser til besvarelse af forskningsspørgsmålet, som underbygger, perspektiverer og supplerer forskningsprojektets hidtidige fund fra caseinstitutionen og lovgivningen.

Den udvalgte teori og forskning har tilsammen på forskellige måder udvist følgende opfattelser af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge:

- Medarbejdernes overskridelse af lønarbejderrollen som betydningsfuld for relationsdannelsen
- Forskellige opfattelser af relationen – den kan ses både som mål og/eller middel, og enkelte kilder operer med begrebet dobbeltrelation
- Medarbejdernes og de unges forskellige syn på relationen
- Manglende refleksioner i praksis over magt og magtudøvelse mellem medarbejdere og de unge. Etik, regler og straf er afgørende i det ulige magtforhold
- Medarbejderes forskellige faglighed, uddannelser og kompetencer er et problem for udvikling af kvalitet i arbejdet
- De anbragte unges underlegne og underprivilegerede position i samfundet i sammenligning med ikke – anbragte unges må reflekteres ind i arbejdet
- De unges læring og erhvervelse af kvalifikationer og kompetencer er vigtig for de unges fremtid efter anbringelsen, men anbragte unge får mindre støtte til skole og uddannelse
- Udslusning og efterværn er afgørende, men nedprioriteres ofte
- Samarbejde med de unges familier er afgørende
- Medarbejdernes tværkulturelle kompetencer er afgørende i arbejdet med unge og deres familier af anden etnisk oprindelse end dansk
- Det teoretiske udgangspunkt for det socialpædagogiske arbejde har stor betydning
- Et fagligt vidensgrundlag med klare faglige begreber for arbejdet er afgørende for mulighederne for at reflektere over og udvikle det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge

Det har været vanskeligt at finde teori og forskning, der udfordrer fundene i undersøgelsen af caseinstitutionen udover den psykodynamiske position, her repræsenteret ved Rasborg (2005).

Undersøgelsen af caseinstitutionen viste interessante mønstre i sammenhænge mellem medarbejdernes uddannelsesbaggrunde og deres opfattelser af det socialpædagogiske arbejde og

deres egne læreprocesser, som jeg ikke har set belyst i teori og forskning indenfor området, men som må betragtes som væsentligt i betragtning af det store antal medarbejdere uden relevante uddannelser indenfor området og behovet for udvikling af kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde.

Undersøgelsen af caseinstitutionen viser også flere fund, der ikke er belyst i den udvalgte teori og forskning, og det drejer sig især om forskellene mellem de anbragte unges og medarbejdernes opfattelser.

Det er de unges fokus på et livsforløbsperspektiv i anbringelsen, de unges meget negative oplevelser af at være underprivilegerede og underlagt institutionslivets regler og sanktioner og medarbejdernes forskellige former for magtudøvelse, og de unges egen oplevelse af betydningen af, at de selv arbejder med sig selv for at komme videre i livet under anbringelsen. Her er opfattelserne hos de interviewede medarbejdere i caseinstitutionen udfra interviewene at dømme ikke i kontakt med de unges virkelighed.

Endelig viser interviewene med unge, at en afgørende faktor for de unges oplevelse af relationen til medarbejderne udover medarbejdernes villighed til at overskride lønarbejderrollen, er medarbejdernes måde at udfylde pædagogrollen, hvor medarbejdernes sprogbrug og administration af magt ser ud til at have stor betydning. Disse aspekter er ikke belyst i teori og forskning, udover Petersens (2004) kritik af en idyllisering af relationstankegangen og Gilligans (2013) skitser af muligheden for, at medarbejderen kan have en mere "backstage" rolle.

Kapitlets indledende diskussioner af socialpædagogikkens status som fag, profession eller erhverv, af forholdet mellem begreber, teori og praksis og overblik over udvalgte dele af socialpædagogikkens vidensgrundlag viser, at selvom det socialpædagogiske vidensgrundlag er præget af mange lokale teorier og praksisser, selvom der er behov for mere viden, og selvom der kan stilles spørgsmål ved, om socialpædagogikken er et fag, så tilbyder socialpædagogisk teori og forskning dog væsentlige forståelser af det socialpædagogiske arbejde og dets kontekster. Disse forståelser kan derfor formentligt med udbytte indgå i en kvalitetsudviklingsproces på anbringelsessteder for børn og unge og medvirke til klarere refleksioner over arbejdet på grundlag af et fælles vidensgrundlag med klare begreber.

Efter dette kapitels forsøg på afklaring af socialpædagogikkens vidensgrundlag og belysning af undersøgelsens resultater udfra socialpædagogisk teori og forskning perspektiverer næste kapitel undersøgelsens resultater udfra Tönnies teori om Gemeinschaft og Gesellschaft og Goffmans teori om at analysere samspillet mellem mennesker udfra en teatermetafor.

Del 4

Teoretisk perspektivering, udviklingsperspektiver og konklusioner

Kapitel 7

7.0 Perspektivering og tolkning af undersøgelsens resultater

Kapitlet præsenterer to forskellige sociologiske teorier, der udgør afhandlingens overordnede teoretiske grundlag for forklaring og forståelse af undersøgelsens resultater.

Den ene teori er Tönnies (2002) teori om Gemeinschaft og Gesellschaft, som er en makrosociologisk teori fra slutningen af 1800-tallet om, hvordan samfundsudviklingen fra et landbrugssamfund til industrisamfundet påvirker relationerne mellem mennesker, mens den anden er Goffmans (1992) mikrosociologiske teori fra midten af 1900-tallet om at se mangfoldigheden i samspillet mellem mennesker udfra en teatermetafor.

De to teorier kontrasterer hinanden, og de kan på hver deres måde belyse undersøgelsens resultater og medvirke til forståelse af mere generelle perspektiver og mulige baggrundsfaktorer bag resultaterne. Hensigten er at udlede mere generelle perspektiver og inspirationer for udviklingen af kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge, som rækker udover undersøgelsen af caseinstitutionen.

Valget af netop de to teorier er ikke udtryk for en forestilling om, at de er de eneste mulige fortolkningsrammer, eller at de tilsammen kan kaste lys over og forklare samtlige aspekter i undersøgelsens resultater, men mere som udtryk for en vurdering af, at de to teorier kan belyse væsentlige aspekter i undersøgelsen og bidrage med nye perspektiver på det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Kapitlet gennemgår først og fremmest Tönnies begrebspaar Gemeinschaft og Gesellschaft og ser undersøgelsens resultater gennem deres optik. Herefter foregår det samme med Goffmans teori om menneskers rollespil i hverdagen, og kapitlet slutter med en sammenfatning af udbyttet af at bruge de to teorier.

7.1 Gemeinschaft og Gesellschaft

7.1.1 Gemeinschaft og Gesellschaft som perspektiv på socialpædagogisk arbejde med anbragte unge

Der foreligger, så vidt det har været muligt at efterspore indenfor dette forskningsprojekts rammer, ikke forskning, der direkte belyser det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge ud fra Gemeinschaft og Gesellschaft begreberne, men i en analyse af daginstitutionsområdet inddrager Lind (1998) begrebsparret for at ”beskrive og forstå modsætninger og dobbeltheder i daginstitutionen som udtryk for *Gemeinschaft* og *Gesellschaft*”(Ibid. s. 15). De modsætninger og dobbeltheder, som Lind fremhæver, er modsætningen mellem personalet som omsorgsudøvere og som indehavere af magtpositioner ”og dermed som modsætningen mellem at skabe familieagtige relationer til børnene og samtidig være en offentlig institution, struktureret omkring lønarbejde og mere upersonlige relationer.”(Ibid. s. 15). En anden modsætning ser Lind som barnets udfoldelse af autonomi overfor barnets tilpasning til de voksne, og Lind mener, at Tönnies begrebspar giver et godt bud på en forståelse af disse modsætninger, som kan rumme det paradoks, at modsætningerne eksisterer side om side, samtidig med at de synes at udelukke hinanden.

Ifølge Lind er Gesellschaft aspekterne umiddelbart mest fremtrædende i daginstitutionen, mens Gemeinschaft aspekterne er mere usynlige men lige så meget tilstede og bestemmende for relationerne i daginstitutionen. Lind mener, at Gemeinschafts relative usynlighed i daginstitutionen bl.a. skyldes, at referencerammen for børnepasningens nære relationer er familien, der udspiller sig i hjemmet, mens daginstitutionen er en offentlig bygning, hvor vi forventer at møde Gesellschaft.

Set ud fra denne afhandlings fokus kan denne balance tænkes at være anderledes i døgninstitutioner, hvor institutionaliseringen ikke er begrænset til dagtimerne med familien som samtidig base og referenceramme i resten af døgnet, idet institutionaliseringen i døgninstitutionens kontekst udstrækker sig til alle døgnets 24 timer. Selvom det derfor kan være mindre nærliggende at bruge familien som referenceramme for det socialpædagogiske arbejde i døgninstitutioner, viser såvel Højlunds (2009) undersøgelse af medarbejderes bestræbelser på at skabe hjemlighed på døgninstitutionen som denne undersøgelses resultater eksempler på, at familien kan indgå som referenceramme for det socialpædagogiske arbejde i døgninstitutioner for både de unge og for medarbejdernes vedkommende.

Selvom Linds kontekst er daginstitutionen, kan dobbeltheden i relationerne i det pædagogiske arbejde også ses som et grundvilkår i det socialpædagogiske arbejde med unge, der er anbragt på

døgninstitution, og det er da også derfor, Tönnies begrebspar er valgt som del af refleksionsrammen i denne afhandling.

Fra uddannelsesverden omtaler Foster og Suddards (1999) i en forskningsoversigt forskellige syn på lederskab i ”High Schools” ud fra Tönnies begrebspar. Det fremgår her, at nogle forskere mener, at skoler kan udvikle en Gemeinschaftkultur, hvis de har en organisation med stærk følelse af fælles formål, mens andre har iagttagelser af, at Gesellschaft tankegang vinder stigende indpas i skoler pga. øget fokusering på liberalisme og effektivitet i uddannelsessystemet, hvilket underminerer følelsen af fællesskab – Gemeinschaft. Disse studier viser, at relationer af såvel Gemeinschaft som af Gesellschaft typerne kan eksistere side om side i forskellige institutioner i forskellige balanceforhold. Undersøgelsen af caseinstitutionen viser et billede af en organisation med en stærk følelse af fælles formål, der ifølge Foster og Suddards fremmer udviklingen af en Gemeinschaftkultur.

Efter disse indledende eksempler på brug af Tönnies begreber i analyser indenfor det pædagogiske arbejdsområde præsenterer næste afsnit Tönnies begreber.

7.1.2 Tönnies begreber

Ferdinand Tönnies(1855-1936) konstruerede tidligt i sin forskning begreberne Gemeinschaft og Gesellschaft; bogen Gemeinschaft und Gesellschaft udkom første gang 1887 med en analyse af de samfundsforandringer, der kom, da industrialiseringen slog igennem i det nordtyske landbrugssamfund, han levede i. Begreberne blev af nogle set som en nostalgisk lovprisning af det naturlige, varme fællesskab i bondesamfundet, idet Gemeinschaft forenklet blev opfattet som det førmoderne samfunds varme fællesskab, mens Gesellschaft betegner de kolde, beregnende relationer i det moderne industrialiserede, kapitalistiske samfund.

Tönnies ville imidlertid selv med begreberne skelne mellem, analysere og forstå de forskellige former for mellem menneskelige relationer i et samfund i forandring ud fra en overordnet kategorisering og en forståelse af, at relationer af såvel Gemeinschaft som Gesellschaft typen er udbredte i det moderne samfund, og at begge typer rummer såvel ”negative” som ”positive” aspekter (Falk, J. 2000 i Andersen og Kaspersen (red.) 2000 s. 57-68, Asplund 1991 s. 47 ff.).

Begreberne har fundet stor anerkendelse som forståelsesramme for relationer i det moderne samfund, og i andre beskrivelser af begreberne som f.eks. Parsons (1968) understreges ligeledes, at begge former findes udbredte og blandede i det moderne samfund.

Asplund understreger i et essay (1991) den betydning, han mener, at begrebsparret Gemeinschaft og Gesellschaft har – ikke bare i sociologien hos Dürkheim, Weber, Parsons og Habermas, men i

hele vores almene forståelse af det moderne samfund, og han betegner begrebsparret Gemeinschaft og Gesellschaft som en ægte tankefigur, der på tværs af kontekster og videnskabelige discipliner er forståelig for alle med den moderne menneskeheds kulturelle erfaringer. Asplund genfinder den grundlæggende modsætning i begrebsparret mange steder i moderne kunst, politik og arkitektur. Eksempelvis opfatter Asplund det svenske begreb ”Folkhemmet” som et forsøg på i et slagkraftigt ord at lancere en ideologi om, at Gemeinschaft kan blive til virkelighed i Gesellschaft rammer.

Hermed knytter Asplund Tönnies begreber til en forståelse af den skandinaviske velfærdsstat, der udviser blandinger af Gemeinschaft og Gesellschaft, som Tönnies ikke kunne observere i sin samtid.

Asplund diskuterer et grundlæggende problem i Tönnies fremstilling af begrebsparret, idet de to teoretiske begreber både udelukker hinanden og er samtidigt tilstede i praksis. Asplunds bud på en løsning af dette problem er begrebet fixeringsbillede (Ibid. s. 42 ff.), der er et billede, som kan forestille to forskellige ting, som f.eks. en mand med skæg og/eller en kvinde, alt efter hvordan man fokuserer på billedets elementer. Efter denne tankegang gemmer Gemeinschaft sig i enhver fremstilling af Gesellschaft og omvendt, de forudsætter hinandens eksistens, og de udelukker hinanden, idet de ikke kan ses samtidigt. Asplund mener, at sandheden om et samfund hverken ligger i det ene eller det andet billede eller i kombinationen af dem, men i vekselvirkningen mellem dem.

Gemeinschaft og Gesellschaft hænger sammen med de andre to centrale begreber hos Tönnies: den naturlige vilje (Wesenswille), der ligger bag relationer af Gemeinschaftstypen, og den rationale vilje (Kürwille), der ligger bag relationer af Gesellschaftstypen. Vi skal først se på Tönnies begreber naturlig vilje og rationel vilje, inden begreberne Gemeinschaft og Gesellschaft bliver udfoldede.

7.1.3 Naturlig vilje

Den naturlige vilje er udtryk for en blanding af biologi og sociologi, idet dette begreb betegner den naturlige form for form for vilje, der styrer menneskers relationer i familie og de nære relationer. Den naturlige vilje er instinktiv, ses således stærkest i relationen mellem en mor og hendes lille barn og: ”it represents the special social force and sympathy, which keeps human beings together as members of a totality” Parsons (1968).

Naturlig vilje er således domineret af følelser og binder mennesker sammen i fællesskaber først i familier, men også i andre former for menneskelige fællesskaber som f.eks. naboskab og landsbyen.

Naturlig vilje binder også mennesker i livsformer og vaner, den bygger på den fælles historie og traditioner, der ikke giver den enkelte frihed til at forme sin egen tilværelse. Naturlig vilje fører altså til - eller er den dominerende viljesform bag -relationer af Gemeinschaftstypen.

Heroverfor står i Tönnies begrebsverden den rationelle vilje.

7.1.4 Rationel vilje

Rationel vilje ligger bag relationer, der er konstruerede til lejligheden og bygger på en rationel vurdering af, hvad der tjener én selv bedst. Det er en bevidst form for vilje, hvor individernes følelser over for hinanden er sagen uvedkommende, og hvor egeninteressen styrer individernes handlinger. Rationel vilje ligger hovedsageligt bag forhold af Gesellschaftstypen, der f.eks. ses indenfor handel, hvor individet har frihed til at handle med hvem, han vil. Individets frihed til at bruge sin rationelle vilje hænger derfor hos Tönnies sammen med Gesellschaft relationer.

7.1.5 Gemeinschaft

Gemeinschaft tager udgangspunkt i en antagelse om de relationer, der findes mellem mennesker i enheder i naturlige tilstande, såsom familien. Det er relationer, der vokser organisk frem, hovedsageligt som resultat af den naturlige vilje, og som ikke har tidsbegrænsning indenfor livsforløbet. Relationer af Gemeinschaftstypen er imidlertid ikke begrænset til familierelationer i den nære familie, de findes i forskellige grader udbredt i samfundet, hvor mennesker har fællesskaber, der bygger på gensidige følelser og udefinerede forpligtelser overfor den anden. Det kan f.eks. dreje sig om venskaber, religiøse fællesskaber eller kulturelle fællesskaber.

Tönnies (2002 s. 48) opstiller således et hierarki af forskellige fundamentaler for Gemeinschaft fællesskaber. Førstepladsen har blodslægtsskab og blanding af blodsslægtskaber, andenpladsen har fysisk nærhed, og til sidst intellektuel nærhed, som også kan føre til Gemeinschaft.

Gemeinschaft relationer er styret af følelser og indebærer udefinerede forpligtelser: hvis mit barn f.eks. bliver sygt, er der ikke på forhånd nogen grænser for, hvad mine følelser for barnet forpligter mig til at gøre for at hjælpe det. Parsons udtrykker det således, at i Gemeinschaft: "The parties act and are treated as a unit of solidarity" (1968 s. 689).

Mange handlinger i Gemeinschaft relationer har til formål at udtrykke og bekræfte de dybereliggende følelser og holdninger i forholdet: F.eks. viser en mand sin kone, at han elsker hende ved at købe blomster til hende.

De eneste begrænsninger i Gemeinschaft forpligtelser skyldes hensyn til andre, vigtigere Gemeinschaft forpligtelser: Hvis f.eks. mit barn er sygt og kræver min pleje, har jeg lov til at afslå at hjælpe min nabo med at køre brænde.

7.1.6 Gesellschaft

Gesellschaft relationer er mekaniske, upersonlige transaktioner, med specifikt afgrænsede formål og nøje definerede forpligtelser, styret af præcise ydre rammer f.eks. i form af en kontrakt, og parterne er udelukkende sammen for at opfylde deres eget formål. Alt, hvad parterne måtte have tilfælles, som ikke har med sagen at gøre, er irrelevant. Parsons beskriver Gesellschafts nøgleord som "the rational pursuit of individual self-interest" (Ibid. s. 687)

I Gesellschaft er de sociale relationer konstruerede til lejligheden og kræver ingen følelser mellem parterne, mens de i Gemeinschaft har karakter af skæbnefællesskaber. En Gesellschaft relation er ikke et mål i sig selv, men udelukkende et middel til opnå et rationelt mål.

Hos Tönnies formuleres forskellen mellem Gemeinschaft og Gesellschaft således, at i Gemeinschaft forbliver mennesker "essentially united in spite of all separating factors, whereas in Gesellschaft they are essentially separated in spite of all uniting factors" (Tönnies 2002 s. 65).

Det er som tidligere nævnt oplagt at se Gemeinschaft og Gesellschaft som en dikotomi mellem på den ene side det gode, gamle fællesskabssamfund før industrialiseringen og på den anden side kapitalismens upersonlige forhold med transaktioner og varer som det vigtigste, men de er begge almindelige i det moderne samfund, og vi betjener os snart af normerne i Gemeinschaft, snart af normerne i Gesellschaft og snart af blandinger af dem, alt efter situationen, og hvem vi er sammen med.

Parsons (1968 s.691) opsummerer forskellene mellem Gemeinschaft og Gesellschaft med, at relationer af Gesellschaft typen har specifikke formål, er ad hoc og fungerer mekanisk, hvorimod relationer af Gemeinschaft typen er organiske, og parternes handlinger kun kan forstås ud fra forholdets totalitet og holdningerne bag handlingerne.

Asplund (1991 s. 67) anfører, at mens Gemeinschaft er et naturligt opstået, ikke-planlagt socialt fællesskab, er Gesellschaft en udtænkt og kunstig mekanisme. Denne fundamentale forskel medfører ifølge Asplund, at stort set alle fænomener fremtræder forskelligt i Gemeinschaft og i Gesellschaft, hvad enten det er frihed, tvang, rettigheder, overtrædelser og straf, det kvindelige og det mandlige eller utallige andre foreteelser, og Asplund ser således Tönnies bog om Gemeinschaft og Gesellschaft som en bog om distinktioner.

7.1.7 Institutionelle rammer omkring Gemeinschaft og Gesellschaft

Både i Gemeinschaft og i Gesellschaft har relationerne institutionelle rammer omkring sig, men de er vidt forskellige. Gesellschaft er underlagt et præcist regelsæt, som i detaljer beskriver betingelser, midler og mål for en bestemt handling eller transaktion, samt hvilke sanktioner overtrædelse af reglerne medfører. Gemeinschaft har ganske vist også visse regelrammer såsom ægteskabslovgivning og lovgivning omkring forældres varetagelse af børn, men de er mere perifere. Det vigtigste er nogle grundlæggende fælles værdier og normer, såsom kærlighed, respekt og troskab, der ikke må handles imod. Konsekvenserne af handlinger, der strider imod disse grundlæggende Gemeinschaft værdier er social kontrol i form af f.eks. sladder eller social udstødning.

Asplund (1991) formulerer at: "Et Gemeinschaft är ingen produkt av samhällsplanering. Ingen social ingensjörkonst kan frambringa ett Gemeinschaft" (Ibid. s. 65).

Videre hedder det hos Asplund, at ifølge Tönnies er det sådan, at hvis en planlagt konstruktion af et Gemeinschaft alligevel skulle resultere i et Gemeinschaft, så "vore det ett slags sinkadus som inträffar utanför ritbordet" (Ibid. s. 65). Denne opfattelse bløder Tönnies ifølge Asplund dog op, så den bliver nuanceret til, at Gemeinschaft lignende relationer trods alt godt kan opstå i konstruerede fællesskaber som f.eks. kooperativer.

Udfra den tankegang skal Gemeinschaftfund i undersøgelsen af caseinstitutionen altså ikke forstås som resultat af bevidst planlægning, men formentlig som et udslag af et tilfældigt, spontant opstået fællesskab. Det ser ud til at være i modstrid med fundene i undersøgelsen, der netop viser, at caseinstitutionen er et eksempel på, at det i et vist omfang kan lade sig gøre at planlægge Gemeinschaft ved f.eks. organisering af arbejdstiden efter Sømandsmodellen.

Vi vil senere se, hvordan forholdet til regler og sanktioner i henholdsvis Gemeinschaft og Gesellschaft kan perspektivere resultater fra undersøgelsen af caseinstitutionen.

7.1.8 Sproget i Gemeinschaft og Gesellschaft

Endnu en af Tönnies (2002 s. 47 ff.) distinktioner mellem Gemeinschaft og Gesellschaft er, at sproget har helt forskellig karakter i Gemeinschaft og Gesellschaft. Sproget udtrykker i Gemeinschaft den naturlige vilje, mens det i Gesellschaft er udtryk for den rationelle vilje.

I Gemeinschaft er sproget et redskab til fælles forståelse, men sproget er ikke bevidst konstrueret til dette formål eller adskilt fra det; sproget og den gensidige forståelse er det samme i Gemeinschaft, idet sproget er den levende forståelse i både sin form og sit indhold. Sproget i Gemeinschaft er ikke en kunstig konstruktion, der skal overkomme en naturlig mangel på forståelse, det er forståelse.

I Gesellschaft derimod er sproget et instrumentelt redskab, der løsrevet fra naturlige sammenhænge og følelsesmæssige bånd kan bruges til at opnå fordele, og hvis sande ord ikke dur, ligge usandheder lige for. Det er Gesellschaft rammernes kontraktlige og juridiske begrænsninger og forpligtelser, der sætter grænserne for, hvad sproget kan bruges til i Gesellschaft.

Asplund (1991 s. 84) opsummerer betydningen af forskellene i brugen af sproget i Gemeinschaft og Gesellschaft ved at formulere, at i Gemeinschaft er tilværelsen virkelig, mens den i Gesellschaft er uvirkelig, og årsagen er forskellen i brugen af sproget i de to.

Jeg vil senere vise, hvordan denne formulering perspektiverer de anbragte unges opfattelser af sprogets betydning i deres relationer til medarbejderne.

7.1.9 Gemeinschaft i Gesellschaft

Gemeinschaft er gammel, og Gesellschaft er ny (Tönnies 2002 s. 34), i følge Tönnies viger Gemeinschaft for Gesellschaft i et længere historisk perspektiv, og man kunne i en fremskrivning forestille sig, at det ville føre til en tilstand af total og eneherkende Gesellschaft. Selvom Gesellschaft ifølge Tönnies på samfundsplan vinder frem, så står Gesellschaft for det fremmede, mens Gemeinschaft er det familiære og trygge, hvilket kan være med til at forklare Gemeinschafts sejlivedhed:

”All intimate, private and exclusive living together is understood as life in Gemeinschaft. Gesellschaft is public life – it is the world itself. In Gemeinschaft with one’s family, one lives from birth on, bound to it in weal and woe. One goes into Gesellschaft as one goes into a strange country”

(Tönnies 2002 s. 33-34)

Asplund mener (1991 s. 91 ff.), at Gemeinschaft i det moderne samfund kan findes i veletablerede Gesellschaft som en bundlinje eller en kollektivt underbevidsthed.

Denne vurdering kan føres endnu videre, for som Asplund tidligere antydede, kan Gemeinschaft i Gesellschaft genfindes i mange sammenhænge i vor tids velfærdssamfund, hvor samfundsmæssiggørelsen og institutionaliseringen fører til, at funktioner, der tidligere lå i familien, i stigende omfang overgår til at være samfundsmæssige opgaver ((Lind 1998, Dencik og Schultz Jørgensen 1999). Det gælder f.eks. pædagogiske opgaver, ældreomsorg og pleje af handicappede medborgere. I alle disse tilfælde er der definerede, institutionelle Gesellschaft rammer om et arbejde med Gemeinschaft indhold.

Denne udvikling kunne Tönnies ikke iagttagte på sin tid, og han kunne derfor ikke forudse, at udviklingen ikke har ført til Gesellschafts totale dominans, men til velfærdsstatens ofte sammenfiltrede og svært gennemskuelige blandinger af Gemeinschaft og Gesellschaft.

7.1.10 Kritik af begrebsparret Gemeinschaft og Gesellschaft

Som svar på Asplunds (1991) forsøg på at give Tönnies begrebspar oprejsning i bogen Essä om Gemeinschaft och Gesellschaft retter Eriksson (1993) en kritik mod såvel Asplunds bog som mod Tönnies begrebspar. Eriksson mener, at begrebsparret er besnærende i deres umiddelbare appel til vores følelser, men at hverken Tönnies eller Asplunds definitioner af begrebsparret hænger sammen ved nærmere eftersyn.

Som et ud af flere eksempler på begrebsparrets manglende forbindelse til virkeligheden anfører Eriksson, at familien ifølge Tönnies står for Gemeinschaft, men fra for to generationer siden og flere hundrede år længere tilbage blev ægteskaber i den vestlige verden i høj grad aftalt ud fra udprægede økonomiske og andre Gesellschaft hensyn, ligesom det er tilfældet i store dele af verden i dag.

Også i dag påvirker samfundets Gesellschaftlige strukturer og normer i høj grad indgåelse af ægteskaber, samtidig med at de indeholder Gemeinshaftelementer, så ægteskabet og familien kan altså efter Erikssons mening ses som langt mere komplekse blandinger af Gemeinschaft og Gesellschaft, end han mener, at Tönnies lægger op til.

Jeg mener, at denne kritik er berettiget, hvis man opfatter Gemeinschaft og Gesellschaft som bogstavelige kategorier, der kun optræder i ren form, men det er som tidligere nævnt netop en pointe at se begrebsparret som idealtyper, som tydeliggør tendenser i samfundsudviklingen, så de bliver begribelige. Det er derfor ikke så mærkeligt, at Eriksson kan komme med eksempler på, at de to idealtyper blander sig i praksis.

Lind (1998) mener således, at Tönnies oprindelige forankring af Gemeinschaft i familien og Gesellschaft i det offentlige liv ikke er hensigtsmæssig at opretholde i et moderne samfund: ”Det er

nemlig muligt at forestille sig Gemeinschaftlige relationer mellem fremmede og Gesellschaftlige aspekter i familien” (Ibid. s. 16).

Jeg mener tilsvarende ikke, at Erikssons indvendinger ophæver begrebsparrets værdi som en tankefigur, der på trods af uklarheder hos Tönnies kan bruges til at forstå to forskellige verdners vekselvirkning i det moderne samfund, selvom begreberne i et vist omfang kan kritiseres for at være uvidenskabelige og upræcise blandinger af forestillinger og definitioner. Erikssons kritik kan derimod medvirke til at fremme en mere nuanceret forståelse af Gemeinschaft og Gesellschafts forekomster i sagens samfund.

Det er en af Asplunds pointer, at Tönnies med begrebsparret vil fremme en sociologisk forståelse, der giver plads til betydningen af de følelsesmæssige dimensioner i menneskers relationer i samfundets større og mindre grupperinger. En tankefigur er ifølge Asplund det, der forbinder vores sansning af virkeligheden med vores tanker og diskurser om virkeligheden, idet tankefiguren beskriver noget grundlæggende på tværs af diskurser, der gør det muligt for os at genkende tankefiguren i vores sansninger og formulere vores tanker om den.

Begrebsparret skal som tidligere anført af Loomies og Mckinneys introduktion til den amerikanske oversættelse af Tönnies bog (2002) netop ikke ses som realiteter, men som idealtyper, der kan bruges til at forstå forandringer og forskelle mellem grupper. Deres værdi skal derfor vurderes efter, om de hjælper os til at begrebsliggøre og begribe forskelle i menneskers indbyrdes relationer i forskellige sammenhænge.

Jeg mener, at denne tilgang til Tönnies begrebspar gør det muligt at bruge begreberne, så de fremstår tilstrækkeligt klart, samtidig med at de giver plads til nuancerede forståelser af undersøgelsens resultater, ikke mindst af relationerne mellem medarbejdere og de unge, og begrebernes generelle samfundsmæssige relevans gør det muligt at pege på mere generelle træk ved socialpædagogisk arbejde med anbragte unge.

7.2 Undersøgelsens resultater set gennem Gemeinschaft og Gesellschaft perspektiv

I dette afsnit bliver undersøgelsens resultater perspektiveret gennem begrebsparrets Gemeinschaft og Gesellschafts optik, og det første fokuspunkt er de institutionelle rammer om caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde.

7.2.1 De institutionelle rammer om caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde

De institutionelle rammer om caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde udgøres i denne undersøgelse af caseinstitutionens værdi- og vidensgrundlag, dens interne kursusprogram, og de unges og medarbejdernes beskrivelser af caseinstitutionens rammer. Institutionen rammesættes eksternt af Servicelovens bestemmelser, af kommunale regler og derudover af generelle love og regler for offentlige virksomheder, som ikke indgår i undersøgelsen.

De vigtigste karakteristika fra caseinstitutionens historie og dens videns- og værdigrundlag blev sammenfattet i afsnit 2.4 og viser, at caseinstitutionen er et forsøg på at konstruere en institution, der giver gode rammer for dannelse af relationer mellem medarbejdere og de anbragte unge.

Set gennem Gemeinschaft og Gesellschaft begreberne er caseinstitutionen et forsøg på i Gesellschaftånd at planlægge en mekanisme, der kan fremme Gemeinschaft i form af relationer mellem medarbejdere og de unge, hvilket ifølge Asplund (1991) kun kan ske ved en fejltagelse. Her ser undersøgelsesresultaterne ud til at vise, at det er muligt at skabe Gemeinschaft relationer i Gesellschaftsrammer.

De væsentligste elementer er organisering af arbejdstiden efter Sømandsmodellen, fleksible rammer for den enkelte unges anbringelse og fælles Gemeinschaftsværdier som handlekraft, hjerte og ildsjæl med en karismatisk leder i spidsen som en pater familias, mens Gesellschaftelementer som institutionens teoretiske grundlag og medarbejdernes uddannelsesbaggrunde har mindre fremtrædende roller.

Af Foster og Suddards (1999) forskningsoversigt over forskning i Gemeinschaft og Gesellschaft i uddannelsesverden fremgik det netop, at institutioner kan udvikle en Gemeinschaft kultur, hvis de har en organisation med stærk følelse af fælles formål, og det ser ud til at være tilfældet for caseinstitutionen.

Selve organiseringen af arbejdstiden efter Sømandsmodellen er Gesellschaft, idet arbejdstidsaftalerne er en forretningsmæssig kontrakt mellem medarbejdere og ledelse, der regulerer på hvilke betingelser og til hvilken pris, medarbejderne sælger deres arbejdskraft til institutionen.

Indholdet i arbejdstidsaftalerne har derimod Gemeinschaftkarakter med de mange døgn uafbrudt arbejdstid og de altid åbne mobiltelefoner, der tilsammen skal give muligheder for dannelser af nære relationer mellem medarbejdere og de unge.

Caseinstitutionens værdigrundlag appellerer ligeledes til Gemeinschaftsværdier, eksemplificeret i sloganet: ”-med hjerte, ildsjæl, tillid og respekt” (Bilag 4).

Set udfra Gemeinschaft og Gesellschaft begreberne indeholder caseinstitutionens egne institutionelle rammer således en blanding af Gemeinschaft og Gesellschaft, og da de to begreber ifølge Tönnies er modsætninger, har caseinstitutionen en indre modsætning mellem Gesellschaft organiseringen og Gemeinschaft indholdet.

Denne modsætning afspejler sig på forskellige måder i medarbejdernes udsagn, idet medarbejderne på den ene føler et Gemeinschaftagtigt fællesskab med institutionen og dens ledelse, mens de på den anden side giver udtryk for at være påvirket af Gesellschaftelementer i institutionen.

Dette perspektiverer også mit eget forløb i caseinstitutionen, der var præget af oplevelser af først at være med i Gemeinschaft ”familien” og herefter at blive ekskluderet med stærke emotionelle udsving, når der opstod grundlæggende uenigheder med den karismatiske ledelse. Det er netop karakteristisk for Gemeinschaft, at ligesom samhørigheden, de fælles følelser og opslutning om fælles værdier binder Gemeinschaft fællesskaber sammen, så kan brud med fællesskabet i Gemeinschaft medføre voldsomme følelsesmæssige konflikter med ”anger, hatred, displeasure” (Tönnies 2002 s. 48).

På dette punkt i processen kan Gesellschaft komme ind på scenen med regelstyrede aftaler om fratrædelsesordninger m.m., som kan kontrollere de stærke Gemeinschaftlige følelsesudbrud. Gemeinschaft ser ud til at dominere over Gesellschaft på flere områder i caseinstitutionens rammer, således lægger værdigrundlaget mere vægt på medarbejdernes personlige egenskaber end på deres formelle uddannelser, ligesom Gesellschaftforsøgene på at opkvalificere medarbejderne via den interne uddannelse i vidt omfang ser ud til at prelle af på medarbejderne.

Rekrutteringen af de interviewede medarbejdere har også Gemeinschafttræk, idet det langt overvejende er foregået via netværk og familie fremfor ved formelle stillingsopslag, og denne fremgangsmåde fører til at ansætte medarbejdere uden formelle relevante uddannelser men med de efterspurgte personlige egenskaber som robusthed og handlekraft, der passer ind i caseinstitutionens Gemeinschaft.

Brugen af Tönnies begreber åbner hermed op for mere generelle muligheder for at reflektere over, hvordan anbringelsessteder kan organisere deres brug af Gemeinschaft og Gesellschaftelementer i det socialpædagogiske arbejde.

Det skal derfor overvejes, hvilke generelle forståelser, der kan udledes af perspektiveringen af caseinstitutionen. Af Indledningens afsnit 0.7 fremgik det, at caseinstitutionen både kan betragtes som en atypisk case, en kritisk case og en paradigmatiske case (Flyvbjerg 2010). I alle tre tilfælde

kan caseinstitutionen ses som et eksempel på, hvad der kan lade sig gøre under casens betingelser, og resultaterne fra undersøgelsen af caseinstitutionen kan derfor have generel interesse.

Perspektivering af undersøgelsen af caseinstitutionens institutionelle rammer viser således, at det kan lade sig gøre at bruge Gesellschaftsrammer til at organisere en døgninstitution med høj grad af Gemeinschaft indhold, men at det også kan give udfordringer at bevare klarheden over og balancen mellem fordele og ulemper ved institutionens Gesellschaft og Gemeinschaft elementer. Det ser i hvert fald ud til, at Gesellschaft konstruerede rammer med Gemeinschaftorienterede værdier og organisering af arbejdstiden med længere tids uafbrudt samvær og altid åbne telefoner kan fremme Gemeinschaftindhold i det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge, som det vil fremgå senere i kapitlet.

7.2.2 Perspektivering af medarbejdernes og de unges opfattelser af caseinstitutionens værdi- og vidensgrundlag

De interviewede medarbejdere udtrykker samstemmende opbakning til Sømandsmodellen, som giver dem flere sammenhængende døgn sammen med de unge. Det fører til, at medarbejderne oplever arbejdsglæde, fordi de har mulighed for at opleve hverdagslivet sammen med de unge, de kan komme gennem konflikter med de unge, og de oplever en tættere kontakt med de unge. Samtidig beskriver de, at ordningen med at stå til rådighed for kontakt til de unge pr telefon 24 timer i døgnet, også når de ikke er vagt, ikke opleves som en belastning, men som en kvalitet i arbejdet.

Medarbejderne udtrykker hermed, at de følelsesmæssige Gemeinschaft gevinster overskygger de ulemper, det giver at overskride de sædvanlige Gesellschaft rammer for arbejdets organisering, og det formuleres af en medarbejder med ordene, at caseinstitutionens ånd skal bevares.

Som det senere også vil fremgå af perspektivering af medarbejdernes og de unges indbyrdes relationer, ser det således ud til, at de Gesellschaftkonstruerede rammers forsøg på at skabe mulighed for Gemeinschaft i ganske vidt omfang bærer frugt., idet medarbejderne beskriver en høj grad af Gemeinschaft i caseinstitutionen.

Samtidig er medarbejdernes holdninger sammensatte og præget af såvel Gemeinschaft som Gesellschaft elementer. F.eks. beskriver en medarbejder, at han ikke vil udlevere sit private telefonnummer til de unge, hvorimod en anden medarbejder gerne vil.

Det ses altså, at der ikke er tale om rene Gemeinschaft eller Gesellschaft tilstande, men at opfattelser af begge typer optræder samtidigt i en vekselvirkning.

De unges opfattelser af caseinstitutionen viser også positiv tilslutning til caseinstitutionens værdigrundlag med fremhævelse af Sømandsmodellens medvirken til en følelse af fællesskab i hverdagen mellem medarbejdere og de unge og af medarbejdernes handlekraft og positive engagement i de unge. De unge udtrykker hermed tydelig værdsættelse af, hvordan caseinstitutionens værdigrundlag fremmer Gemeinschaftet i institutionen.

7.2.3 De unges og medarbejdernes opfattelser af de institutionelle rammer

De unges anbringelse i institutionen har en grundlæggende Gesellschaftkarakter, idet de unge er anbragt af en kommune, der via en kontrakt har aftalt pris og en række andre forhold med anbringelsesstedet, der også generelt bliver reguleret af love, bestemmelser og tilsyn. Der bør også foreligge en handleplan med beskrivelse af anbringelsens mål og indhold, som i overensstemmelse med Serviceloven beskriver en række Gemeinshaftelementer for anbringelsen, som f.eks. kan være mål for den unges følelsesmæssige udvikling og forhold til andre mennesker.

Ingen af de unge og kun få medarbejdere omtaler handleplan og de kommunale sagsbehandlere som væsentlige for det socialpædagogiske arbejde, så ifølge interviewudsagnene ses anbringelsens Gesellschaftlige kontraktlige rammer med deres Gemeinschaftindhold som f.eks. mål for de unges personlige udvikling tilsyneladende som eksterne, fjerne og uvedkommende størrelser i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde.

Både de unge og medarbejdere omtaler uklarheder og konflikter, som kan henføres til sammenstød mellem Gesellschaft og Gemeinschaft i caseinstitutionen. Det gælder eksempelvis medarbejdernes forskellige opfattelser af, om afdelinger med flere unge skal have ens regler for alle unge eller individuelle regler for hver enkelt ung. I begge tilfælde opstår der problemer, for med fælles regler efter Gesellschaftprincip bliver meget forskellige unge udsat for urimelig ensliggørelse og med forskellige regler efter Gemeinschaftprincip, beklager de unge sig over, at nogle må mere end andre.

En medarbejders omtale af det frustrerende i at være underlagt regler for lommepege og tøj - og kostpege, som umuliggør en mere smidig og behovsbestemt styring af udbetalinger til de unge, kan ses som udtryk for en konflikt mellem anbringelsens Gesellschaftsrammer og medarbejderens Gemeinschaftintentioner om at ville have mulighed for at kunne straffe og belønne de unge ud fra en ikke- regelstyret tilgang baseret på individuelle vurderinger.

Gesellschaftsrammerne kan således både ses som en sikring af de unges rettigheder og som en hindring for en Gemeinschaftorienteret tilgang til det socialpædagogiske arbejde.

Medarbejderne har vidt forskellige konkrete opfattelser af - men meget få faglige begreber om - hvordan denne problemstilling kan løses eller reflekteres, og deres uenigheder fører i nogle tilfælde til konflikter, som forsøges løst ved fælles beslutninger, der efterfølgende ofte bliver underminerede af enkelte medarbejders individuelle handlinger på tværs af de fælles beslutninger.

Medarbejdernes brug af penge som adfærdsregulerende instrument over for de unge er endnu et eksempel på sammenblanding af Gemeinschaft og Gesellschaft, idet medarbejderne her - ud fra en Gemeinschaft tankegang som i en familie vil straffe den uartige ved at tage lommepenge - overtræder samfundets Gesellschaftbestemmelser om tøj- og lommepenge, som er den unges ejendom, der kun kan konfiskeres ved domstolsafgørelse

De unge selv omtaler såvel Gesellschaft- som Gemeinschaftstræk ved caseinstitutionens rammer, og det er karakteristisk for de mest positive opfattelser af institutionen, at de unge fremhæver Gemeinschaftstræk som en væsentlig forskel i forhold til de unges tidligere mere Gesellschaftagtige institutionserfaringer. Det er Gemeinschaftstræk som, at den unge ikke føler sig behandlet som et nummer eller som et projekt, men som et menneske, at der ikke er særligt mange regler om f.eks. faste sengetider, og at medarbejderne stiller op uafhængigt af regler om arbejdstider.

Flere af de unge omtaler også Gesellschaftstræk ved institutionen som ens regler for forskellige unge, rutinemæssige straffeture til Sverige, stram regulering af tøj- og lommepenge og rutinemæssig kontrol af hashforbrug, og de unges mere negative opfattelser af anbringelsen i caseinstitutionen bliver ofte begrundet netop med dens Gesellschaftstræk.

De unge er således opmærksomme på såvel Gemeinschaft som Gesellschaftelementer i caseinstitutionen.

Medarbejdernes opfattelser af caseinstitutionens rammer for det socialpædagogiske arbejde nævner overvejende Gemeinschaftelementer, og denne væsentlige forskel mellem de unges og medarbejdernes opfattelser kan ud fra Tönnies begrebspar ses som udtryk for, at medarbejderne overvejende fokuserer på Gemeinschaftelementerne i deres socialpædagogiske arbejde, vel at mærke Gemeinschaftelementerne indenfor caseinstitutionens verden.

Derved kan medarbejderne tænkes at overse såvel væsentlige Gesellschaftstræk i deres socialpædagogiske arbejde som væsentlige Gemeinschaftelementer udenfor caseinstitutionens verden, og det tyder andre af undersøgelsens resultater på. Det er således overvejende de unge og ikke medarbejderne, der er opmærksomme på vigtigheden af et længere livsforløbsperspektiv med inddragelse af såvel de unges liv før anbringelsen som forberedelse af deres liv efter anbringelsen.

De unge er også mere opmærksomme på betydningen af kontakt med deres familie, end medarbejderne er.

Ud fra Tönnies begreber virker medarbejderne derfor til at orientere sig mest mod det nære Gemeinschaft indenfor caseinstitutionens rammer og overse betydningen af såvel caseinstitutionens Gesellschaftelementer som af de unges Gemeinschaft med familie og netværk udenfor institutionen, og denne tendens forstærkes, når vi i et senere afsnit ser på relationerne mellem medarbejdere og de unge gennem Tönnies begreber.

7.2.4 Gemeinschaft og Gesellschaft i Serviceloven

Udenfor caseinstitutionen fastlægger Serviceloven først og fremmest samfundets rammer for det socialpædagogiske arbejde. Serviceloven er en statslig lov, og Tönnies fastslår: ”The State is itself Gesellschaft” (Tönnies 2002 s. 217).

Serviceloven er altså Gesellschaft, og loven med tilhørende cirkulærer og vejledninger fastlægger i overensstemmelse hermed en række krav til det socialpædagogiske arbejdes rammer og indhold. Indholdet i loven udgør en blanding af Gemeinschaft og Gesellschaft elementer, som følger af samfundsmæssiggørelsen af familiens funktioner i velfærdsstaten, der også præger det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Servicelovens beskrivelse af mål og indhold i det socialpædagogiske arbejde er primært af Gemeinschaftskarakter, mens rammer og midler overvejende har Gesellschaftskarakter.

Lovens Gemeinschaftindhold er elementer som omsorg og personlig støtte, kontinuitet, nære relationer og støtte til den unges relationer med familie og netværk, som skal fremme den unges udvikling, sundhed, trivsel og forberedelse til selvstændigt voksenliv.

De generelle principper i loven er den unge i centrum som aktør i sit eget liv, og det kan opfattes som en blanding af Gemeinschaft og Gesellschaft. Principperne betoner både den unges selvbestemmelse, som kan forstås som en modforestilling til systemets magt over den unge og dermed som et Gemeinschaftelement, men på den anden side er den individuelle frihed hos Tönnies forbundet med individets frihed til at indgå handler i Gesellschaft. I Gemeinschaft er individet derimod bundet af slægten og traditionerne, og loven lægger også vægt på den unges tilknytning til familien.

Lovens betoning af støtte til den unges skolegang og uddannelse kan ligeledes ses som et Gesellschaft element, idet den unge skal rustes til at kunne klare sig i samfundet via formelle kompetencer.

Serviceovens midler til opnåelse af indhold og mål er Gesellschaftbestemmelser som handleplanen som styreledskab, og regler om tilsyn, magtanvendelser og efterværn.

Udfra Tönnies begrebspar kan Serviceoven dermed forstås som en statsligt regulering, der skal fremme Gemeinschaft ved hjælp af Gesellschaftregler, og derved udgør Tönnies begreber en forståelsesramme for at reflektere over de vanskeligheder, der er forbundet med samfundets bestræbelser på at træde i forældrenes sted, som er omtalt i afhandlingens indledning.

I en spidsformulering: Kan man få mennesker til at indgå i nære, familielignende relationer ved hjælp af lovgivning? Eller formuleret på en anden måde: i hvilket omfang, på hvilke måder og under hvilke omstændigheder kan samfundet ved hjælp af Gesellschaftbestemmelser fremme et Gemeinschaftindhold i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge?

Udfra Tönnies begreber er statslige regler Gesellschaft, mens Gemeinschaft findes i menneskelige fællesskaber som familien, landsbyen, kooperativer og intellektuelle fællesskaber, og i disse fællesskaber er det først og fremmest medlemmernes indbyrdes følelser og traditionsbundne gensidige forpligtelser, der bestemmer deres handlinger, og der er derfor en indbygget modsætning i statens forsøg på at fremme Gemeinschaft via Gesellschaft.

Når undersøgelsen af caseinstitutionen alligevel kan pege på flere Gemeinschaftelementer, kan det skyldes de Gemeinschaftsfremmende elementer i organisation og rammer i det nære miljø på caseinstitutionen, der bliver formidlet via et personligt og følelsesmæssigt nærvær af en karismatisk leder, der som en form for Pater Familias formår at skabe en følelse af fælleskab mellem såvel medarbejdere som flere af de unge.

Hvis denne forståelse af betydningen af Gemeinschaftsfremmende elementer i det nære miljø på anbringelsesstedet har noget på sig, kan den på et generelt plan pege på, at statens og kommunernes muligheder for at fremme Gemeinschaft i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge via lovgivning – hvilket i en Tönnies begrebsverden ser ud til at være Serviceovens intention – kan være afhængige af, om de enkelte anbringelsessteder kan virkeliggøre lovens intentioner via Gemeinschaftelementer som nærværende, personlige og følelsesmæssige formidlinger af lovens faglige intentioner.

I caseinstitutionen kunne den karismatiske leder ved sin personlige påvirkning af medarbejderne fremme denne fælleskabsfølelse, mens Serviceoven er fjern og overvejende virker via sine kommunale aktører i form af sagsbehandlere, der ifølge såvel denne undersøgelse ikke har en tæt kontakt med hverken medarbejdere eller de unge. Der er således ikke en umiddelbar forbindelse mellem lovgivningen og aktørerne i dannelsen af Gemeinschaft på caseinstitutionen.

Set i et generelt perspektiv er der ifølge Tönnies begreber sandsynlighed for en vis træghed i forandringer af døgninstitutioner, idet de består af såvel Gemeinschaft som Gesellschaft, og modsætningen mellem de to gør det vanskeligt via Gesellschaftlove at nå Gemeinschaft dimensionen. Desuden er Gemeinschaft en traditionsbundet, fortidsorienteret figur, der ikke let lader sig udvikle.

Lind (1998) taler om, at indenfor daginstitutionsområdet transformeres forandringer efter en logik, der har begge aspekter, men da Gemeinschaft aspektet er overvejende er usynligt for omgivelserne, der primært opfatter Gesellschaftaspekterne, fører det til træghed i forandringer.

Indførelse af pædagogiske læreplaner i dagtilbud har siden vist, at det kan lade sig gøre at regulere det pædagogiske arbejde i dagtilbud ved hjælp af lovgivning, idet de pædagogiske læreplaner har medført et øget fokus på læring, didaktik og dokumentation i dagtilbud (Danmarks Evalueringsinstitut 2012).

Selvom der ikke er forsøgt at indføre noget, der svarer til dagtilbuddenes pædagogiske læreplaner indenfor døgnområdet, findes der dog undersøgelser af vanskelighederne ved at implementere de eksisterende love og regler indenfor døgnområdet, der således kan synes at være mere vanskeligt regulerbart end dagtilbudsområdet.

Hansens (2009) undersøgelse af styring af døgninstitutioner viser, at såvel bureaukratiske regler som faglig viden kommer til kort overfor døgninstitutionernes hverdag, der primært styres af tommelfingerregler, og det kan ud fra Tönnies begreber tolkes som, at døgninstitutionernes Gemeinschaftindhold ikke let lader sig styre af Gesellschaftregler eller Gesellschaftviden.

En anden undersøgelse (Hedegaard Hansen 2006) viser i en diskursteoretisk analyse af forholdet mellem socialpolitik og socialpædagogik på hjemløseområdet, at socialpædagogerne har deres egen (Gemeinschaft-) omsorgsdagsorden, uagtet at lovgivningen på området har en helt anden (Gesellschaft -) dagsorden om, at det socialpædagogiske arbejde skal føre til, at de hjemløse kommer ind på arbejdsmarkedet.

Frørups (2011) undersøgelse af dokumentation og vidensformer i socialpædagogisk arbejde viser, at socialpædagoger har stærkt negative opfattelse af udefrakommende (Gesellschaft) forsøg på ensretning af deres dokumentationsformer og vidensgrundlag.

Disse undersøgelser tyder - set i et Gemeinschaft Gesellschaft perspektiv - på, at lovgivningen, som har Gesellschaft karakter, har svært ved at ændre på socialpædagogisk arbejdes dominerende Gemeinschaft indhold.

Hvis disse tolkninger har substans, kan det give forståelser af, at samfundets bestræbelser på at forbedre kvaliteten i arbejdet med anbragte børn og unge bl.a. har vanskeligt ved at forandre området, fordi lovgivningens Gesellschaftmekanismer ikke rammer de væsentlige Gemeinschaft elementer i det socialpædagogiske arbejde på den Gemeinschaftagtige måde, som de lokale aktører i et virkeligt eller forestillet Gemeinschaft tilsyneladende kræver for at ville udvikle sig.

Sidste skud på stammen i samfundets bestræbelser på at fremme Gemeinschaft ved Gesellschaft er den nye tilsynsreform, som vil systematisere og fagliggøre samfundets tilsyn med anbringelsesstederne, og udfra Tönnies begreber vil reformens succes med at forbedre kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde være afhængig af dens evne til at ramme anbringelsesstedernes Gemeinschaftaspekter på Gemeinschaftagtige måder, altså bl.a. via opbygning af fælleskaber med fælles følelser, vilje og værdier. Det vil formodentligt bl.a. kræve en tæt forbindelse mellem centrale aktører i anbringelsesstedernes lokale Gemeinschafter og de tilsynsførende som agenter for samfundets Gesellschaftindsatser.

De tilsynsførende vil formentligt fremme bestræbelserne på at forbedre kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde ved at være opmærksomme på, hvordan de samtidig kan forvalte tilsynets Gesellschaftfunktioner og formidle et Gemeinschaftindhold til anbringelsesstederne.

Efter disse refleksioner over mulige generelle sammenhænge mellem samfundets indsatser og anbringelsesstedernes socialpædagogiske arbejde udfra et Gemeinschaft Gesellschaft perspektiv vender næste afsnit tilbage til undersøgelsens resultater og ser på relationerne.

7.2.5 Relationerne i Gemeinschaft Gesellschaft perspektiv

Relationer er et centralt tema i undersøgelsesresultaterne, og tidligere i kapitlet er gennemgået, hvordan Tönnies begrebspar tydeliggør nogle basale distinktioner mellem relationer i Gemeinschaft og Gesellschaft.

I caseinstitutionen er der forskellige opfattelser af relationernes betydning for det socialpædagogiske arbejde.

De største forskelle er mellem de unge og medarbejderne, for selvom både de unge og medarbejderne opfatter relationen som vigtig for det socialpædagogiske arbejde, så er det ikke på samme måde.

Mens medarbejderne overvejende fokuserer på det Gemeinschaftagtige følelsesindhold i deres relationer til de unge, er de unge mere optaget af medarbejdernes Gesellschaft betydning som iscenesættere af rammerne om de unges liv via håndhævelse af regler og sanktioner, forberedelse af

livet efter anbringelsen i form af skole, uddannelse og et sted at bo samt hjælp til de unges kontakt med deres egne familier.

De unge vægter også deres Gemeinschaft med deres egne familier mere, end medarbejderne gør, og det kan ses som udtryk for, at de unge har en realistisk erkendelse af, at når den grundlæggende Gesellschaft relation til medarbejderne ophører, fordi anbringelsen slutter eller medarbejderen rejser, så står familiens Gemeinschaft med sine kvaliteter og problemer tilbage som en blivende faktor i den unges liv, lige som den var inden anbringelsen.

Set gennem en Gemeinschaft Gesellschaft optik virker det således til, at medarbejdernes Gesellschaftfunktioner opfattes som vigtigere af de unge end af medarbejderne, og det er da også de unge, som i deres liv mærker virkningen af medarbejdernes Gesellschaftfunktioner, mens det for medarbejderne er et arbejde. Det virker paradoksalt, at flertallet af medarbejderne synes at kompensere for arbejdets grundlæggende rammesætning i Gesellschaft ved langt overvejende at fokusere på det socialpædagogiske arbejdes Gemeinschaft indholdselementer.

I de unges opfattelser har den følelsesmæssige side af deres relationer til medarbejderne mere karakter af en understøttende baggrundsfaktor, et ekstra plus: ”... det er jo klart bedre at have en, man synes om at være sammen med, end en, man bare er sammen med, når man skal være det”, som en af de unge formulerer det.

Hvis den unge har et stærkt negativt følelsesmæssigt forhold til en medarbejder, f.eks. fordi medarbejderen har udført en fysisk magtanvendelse på den unge, bliver det følelsesmæssige forhold til medarbejderen dog en afgørende forhindring for medarbejderens muligheder for at arbejde med den unge. Det kan ud fra Tönnies begreber forstås som udslag af de stærke negative følelser, der opstår, når tillidsforholdet i Gemeinschaft bliver brudt. Denne tolkning bekræftes af et udsagn fra en af de unge, der ikke har noget imod, at politiet i ren Gesellschaft tar hårdt fat i ham og smider ham ind i en vogn, mens det opleves som et voldsomt overgreb, når en af caseinstitutionens medarbejdere udsætter ham for en fysisk magtanvendelse i caseinstitutionens Gemeinschaft i Gesellschaft.

For de fleste medarbejdere er Gemeinschaftrelationen til de unge vigtigst, fordi de ser den som en afgørende forudsætning for overhovedet at kunne arbejde med den unge.

Medarbejderne er således overvejende optagede af at opbygge Gemeinschaft relationer med de unge, mens de i vidt omfang ser ud til at overse betydningen af de Gesellschaftfunktioner, de faktisk udfører overfor de unge. Medarbejderne ser således i vidt omfang også ud til at overse den betydning, de unge lægger i medarbejdernes Gesellschaftfunktioner.

Medarbejdernes Gesellschaftudøvelse overfor de unge ser således ud til modarbejde medarbejdernes Gemeinschaftbestræbelser i relationsarbejdet med de unge.

For medarbejdernes vedkommende ser undersøgelsen ud til at bekræfte Asplunds (1991) fremstilling af Tönnies begrebspar som et fikseringsbillede, hvor begreberne er tilstede samtidig og forudsætter hinanden, men ikke kan opfattes samtidigt. Fordi medarbejderne fokuserer på Gemeinschaft, kan de ikke opfatte Gesellschaft, mens de to medarbejdere, der overvejende opfatter sig som Gesellschaftudførere af udskiftelige funktioner, omvendt ikke ser betydningen af Gemeinschaftdimensionen i deres socialpædagogiske arbejde.

De unge ser derimod ud til bedre at kunne opfatte Gemeinschaft- og Gesellschaftdimensionerne i det socialpædagogiske arbejde på samme tid, og de tillægger også begge dimensioner betydning - men forskellige betydninger. De unge ser mere på, om medarbejdernes handlinger viser et engagement i den unge og en villighed til at overskride lønarbejderrollen eller med andre ord, om medarbejderne udfører deres Gesellschaftfunktioner på en Gemeinschaftagtig måde. Det viser sig også på to andre områder: de unges opfattelser af medarbejdernes sprog overfor de unge og af medarbejdernes administration af regler og sanktioner.

7.2.6 De unges opfattelser af medarbejdernes sprog

Mens medarbejderne ikke udtrykker opfattelser af, hvilken betydning deres sprog overfor de unge har for kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde, har flere af de unge tydelige og detaljerede karakteristikker af medarbejdernes sprog.

Mens sproget i Gemeinschaft udtrykker de følelser, som medlemmerne af Gemeinschaftfællesskabet har for hinanden i en virkelig verden, er sproget i Gesellschaft instrumentelt og tjener til rationel opnåelse af egne interesser i en uvirkelig verden, og de unge beskriver netop ”pædagogsprog”, som uvirkeligt: ”De har været gode til at sige: ”Jeg forstår dig,” men de har ikke været gode til at forstå det. De siger, de forstår dig, men man føler ikke, at de forstår en.” og ”og så siger de, det er en konsekvenstur – nej det er en straffetur”.

De unges opfattelser af ”pædagogsprog” kan ud fra Tönnies begreber altså forstås som et sprog, der ved at foregive Gemeinschaft med de unge søger at opnå medarbejdernes egne Gesellschaftinteresser.

De unges udsagn viser hermed, at når medarbejderne forsøger at skabe Gemeinschaft ved hjælp af ydre sproglige konstruktioner, fører det i stedet til det modsatte og giver de unge en oplevelse af at blive forsøgt manipulerede med ud fra medarbejdernes Gesellschaftmotiver.

Omvendt har de unge klare opfattelser af medarbejdere, der reelt er interesserede i dem: ”Han snakkede for sig selv, og han kunne også forstå en ordentligt.”

Undersøgelsen viser også, at der ikke er sammenhæng mellem medarbejdernes uddannelser og de unges opfattelser af, om de taler ”pædagogsprog”, det afgørende er, om den unge oplever Gemeinschaft med medarbejderen.

Anbragte børn og unges evner til at afkode medarbejdernes reelle hensigter bliver også belyst i Højlunds (2009) beskrivelser af, hvordan børnene på anbringelsessteder ser gennem medarbejdernes forsøg på via sproglige formuleringer at skabe en stemning af hjemlighed og i stedet orienterer sig efter, om medarbejdernes handlinger viser Gemeinschaft.

De unges opfattelser af medarbejderne i caseinstitutionen er hermed med til at understrege betydningen af, at medarbejdernes kommunikation reelt afspejler medarbejdernes Gemeinschaft- og Gesellschaftintentioner og -handling i det socialpædagogiske arbejde, og det illustrerer de høje krav, der er til medarbejdere, der skal bevæge sig i et landskab, hvor de to begreber blander sig.

7.2.7 De unges opfattelser af medarbejdernes brug af regler og sanktioner

Undersøgelsen af caseinstitutionen viste, at de unge har meget modsatte opfattelser af medarbejdernes brug af regler og sanktioner, og ud fra Tönnies begreber kan disse modstridende opfattelser ses som udtryk for, om den unge har et Gemeinschaft eller Gesellschaft forhold til medarbejderen.

Der er således flere af de unge, som har oplevet det som afgørende, om regler og sanktioner bliver brugt Gesellschaftagtigt, rutinemæssigt og af medarbejdere, som de unge ikke har et Gemeinschaftforhold til, eventuelt fjernstyret af en leder, eller om det er en nærtstående medarbejder, der f.eks. sammen med den unge står gennem strabadserne på en tur til Sverige.

Når regler og sanktioner bliver administreret af en medarbejder, som den unge har et dårligt forhold til, opleves regler og sanktioner som Gesellschaftagtige, urimelige, uretfærdige og virkningsløse for den unges positive udvikling. Hvis selv ret hårde regler og sanktioner derimod bliver brugt af en medarbejder, som den unge har et nært og tillidsfuldt Gemeinschaftforhold til, kan den unge se det rimelige og nyttige i dem.

Det ser derfor ud til at være udslagsgivende for de unges accept af regler og sanktioner, at de udføres af medarbejdere, som de unge har et Gemeinschaft forhold til. Det betyder naturligvis ikke, at hvis bare en medarbejder har et Gemeinschaftfællesskab med en ung, så legitimerer det enhver sanktion. Medarbejderne er under alle omstændigheder underlagt samfundets Gesellschaftregler for magtudøvelse ifølge Serviceloven med bekendtgørelser og vejledninger og de relevante

bestemmelser i Straffeloven, ligesom de almindelige etiske overvejelser i socialpædagogik (Madsen 1998).

Det er imidlertid bemærkelsesværdigt, at de unges accept af medarbejderens magtudøvelse ser ud til at være tæt forbundet med de unges oplevelse af Gemeinschaft. Det nuancerer en tidligere iagttagelse af, at de unge mere ser en Gemeinschaftrelation til medarbejderne som en baggrundsfaktor, til at selvom det er sandt, så er en Gemeinschaftrelation mellem medarbejder og den unge altså også væsentlig f.eks. for den unges accept af medarbejderens udførelse af sanktioner i Gesellschaft.

7.2.8 Sammenfatning af perspektiveringen af undersøgelsens resultater ud fra Gemeinschaft og Gesellschaft

Sammenfattende giver Gemeinschaft og Gesellschaftbegreberne mulighed for forståelse af, hvordan grundlæggende tankefigurer i samfundet (Asplund 1991) kan aflæses i det socialpædagogiske arbejde i caseinstitutionen, og derved kan begrebsparret begrebsliggøre processerne, gøre dem begribelige og gøre det muligt at reflektere og diskutere dem.

Analysen eller rettere fortolkningen af undersøgelsesresultaterne set gennem Gemeinschaft og Gesellschaft begreberne anskueliggør nogle af de bagvedliggende kategorier i det socialpædagogiske arbejde, der opererer i Gemeinschaft i Gesellschaft. Hermed viser Tönnies 127 år gamle begreber deres aktualitet og værdi som redskaber til forståelse af nogle helt moderne og almindelige problemstillinger, der breder sig i takt med den fortsatte samfundsmæssiggørelse af funktioner, der tidligere lå i familien og i det nære samfund.

I næste afsnit fortsætter perspektiveringen af undersøgelsens resultater med at forstå dem ud fra Goffmans teori om at se samspillet mellem mennesker gennem en teatermetafor.

7.3 Afhandlingens brug af Goffmans dramaturgiske model

I dette afsnit bliver undersøgelsens resultater forstået ud fra Goffmans teatermetafor, og da Goffmans teori er en mikrosociologisk teori, som skal bruges til at studere livet indenfor et lille, afgrænset område, vil den primært blive brugt til at kaste lys over, hvordan medarbejdere og de unge på forskellige måder søger at definere situationerne og sig selv i deres indbyrdes samspil.

Goffmans undersøgelser af totalinstitutionen er i andre sammenhænge blevet brugt i analyser af institutionslivets konsekvenser for individet, således inddrager Dreyer Espersen (2010) som omtalt i

kapitel 6 eksempelvis Goffmans beskrivelser af totalinstitutionen i sin analyse af to behandlingshjem, men her vil jeg bruge en anden del af Goffmans arbejde til at perspektivere resultaterne fra undersøgelsen af caseinstitutionen, nemlig Goffmans brug af teatermetaforen.

Goffman brugte overvejende tre metaforer i sine analyser af menneskers samhandlinger i den sociale orden: teater, spil og ritual (Jacobsen og Kristiansen 2006 s. 9), og Jacobsen og Kristiansen betegner Goffmans metode i brugen af metaforer som genbeskrivende og rekontekstualiserende, hvor almindelige og uanseelige samspil mellem mennesker bliver sat ind i en anden kontekst, som gør det muligt at se individets tilsyneladende trivielle handlinger og kommunikation som mønstre i sammenhæng med samfundets sociale orden.

Jeg vil her bruge Goffmans teatermetafor som forståelsesramme, fordi en del af undersøgelsesresultaterne peger på forskelle mellem de anbragte unges og medarbejdernes opfattelser af især medarbejdernes roller i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde. Min hensigt med at belyse dem udfra Goffmans teatermetafor er at afprøve, hvordan der ud af de interviewedes udsagn kan udledes opfattelser, der kan forstås som udtryk for aktørernes bestræbelser på at opretholde en bestemt rolle, som kan ses i sammenhæng med mere generelle mønstre i samfundets sociale samhandlinger i arbejdet med anbragte unge.

Til forskel for Goffmans arbejder, der overvejende bygger på hans egne direkte iagttagelser af menneskers samhandlinger, bygger denne analyse på de interviewedes beskrivelser, og de interviewedes opfattelser giver derfor ikke et så præcist billede af samspillet, som Goffmans feltarbejde med direkte, omhyggeligt noterede observationer.

Selvom de interviewedes opfattelser derfor langt fra præsenterer så righoldigt og detaljeret et materiale som Goffmans undersøgelser, og selvom opfattelserne netop er de interviewedes subjektive opfattelser og rekonstruktioner af forskellige situationer og ikke en udefrakommende iagttagers observationer, så leverer interviewene efter min opfattelse alligevel en række udsagn med beskrivelser af samspillet mellem de unge og medarbejderne, der kan gøres til genstand for analyse udfra Goffmans teatermetafor. Den følgende gennemgang vil vise eksempler på, hvor jeg mener, teatermetaforen giver mening som forståelsesramme for de interviewedes udsagn.

Først en kortfattet præsentation af Goffmans brug af teatermetaforen.

7.3.1 Goffmans brug af teatermetaforen

Tidligere i afhandlingen blev rollebegrebet introduceret i metodeovervejelserne i kapitel 1, hvor jeg diskuterede betydningen af mine forskellige roller i forløbet i caseinstitutionen. Jeg inddrog her

Coghlan og Brannick (2010) syn på roller som sociale konstruktioner, der opstår i forskellige sammenhænge, hvorfor en person kan skifte roller alt efter situationen og således kan indtage dobbeltroller i den samme organisation.

I dette afsnit vender jeg tilbage til rollebegrebet som forståelsesramme for tolkning af resultaterne af caseinstitutionen, men denne gang udfra Goffman, som i 1959 udgav bogen ”The Presentation of Self in Everyday Life”. Den benyttes her i sin dansk/norske udgave med titlen: ”Vore rollespil i hverdagen” (1992), og den er en mikrosociologisk fremstilling af menneskers måder at kontrollere de indtryk, de gør på andre mennesker. Selvom nogle af bogens konkrete eksempler af gode grunde kan virke forældede – f.eks. er moderne industriproduktion med selvstyrende team med leveringsdeadline organiseret anderledes, end industriproduktion var i 1950erne, og kønsrollerne har ligeledes forandret sig siden da – fremtræder bogens pointer alligevel forbløffende moderne i deres påvisning af det moderne menneskes behov for og måder på til stadighed at definere såvel situationer som sig selv i situationerne.

Det er Goffmans hensigt at ”gøre rede for en af de sociologiske synsvinkler, som man kan studere et samfund under, først og fremmest den type samfund, som er opbygget indenfor en bygnings eller fabriks fysiske grænser”... ”Den synsvinkel, som anlægges i denne bog, er teaterforestillingens.” (Ibid. s. 9). Det er med andre ord en mikrosociologisk teori.

Goffman interesserer sig for ofte upåagtede situationer i hverdagen, hvor mennesker mødes ansigt til ansigt, og hvor deres adfærd og kommunikation følger bestemte samhandlingsordener med egne regler og strukturer (Jacobsen og Kristiansen (red.) 2004).

Goffmans metode er den empiriillustrerende og teorigenererende essayistiske analyse, hvor empiri skrives ind i en litterær fremstilling af essay karakter, og der produceres en overordnet teoretisk/begrebsmæssig ramme (i dette tilfælde teatermetaforen), som underbygges ved hjælp af bogens empirieksempler, og derved viser sammenhængen mellem de små handlinger og den store sociale orden (Ibid.).

”The Presentation of Self in Everyday Life” bygger dels på Goffmans egen minutiøse forskning i et husmandssamfund på Shetlandsøerne, dels på anden forskning og dels på eksempler fra litteratur, som korresponderer med bogens analytiske ramme. Bogens hovedpointe er, at menneskers adfærd i stort omfang og med god mening kan opfattes som, sammenlignes med og forstås udfra begreber hentet i dramaets verden: rolle, optrædende, kulisser, frontstage, backstage, indtryks-kontrol m.v. Herved anskueliggøres, at menneskers adfærd er underlagt former for orden, som fungerer, hvad enten mennesker selv er klar over dem eller ej, men som såvel aktøren som med-aktørerne dels

vurderer som præstation og dels samarbejder om at opretholde, idet de forsøger at kontrollere deres indtryk på andre mennesker i overensstemmelse med de sociale roller, de forsøger at leve op til - med større eller mindre held.

Goffman fremhæver selv, at han må forsøge at tage hensyn til modellens åbenlyse svagheder:

I teateret er handlingen opdigtet, mens den i livet må formodes at være virkelig, og den opføres ofte uden forudgående prøver. I teateret er der tre parter: rolleindehaveren, andre rolleindehavere og publikum, som ude i virkeligheden smelter sammen til to, idet rolleindehaverne er hinandens gensidige publikum. Goffman forveksler således ikke metaforen med virkeligheden, men ser metaforer som begrebslige stilladser, der bygges op og rives ned efter brug som analytisk hjælperedskab, hvor det har givet en bedre forståelse af den sociale orden (Ibid. s. 14).

Med et tilbageblik til Tönnies begreber mener Asplund (1991) i en kritisk kommentar til Goffmans arbejder, at Goffmans tilgang reducerer menneskers samspil til ren Gesellschaft, hvor aktørerne altid kynisk kalkulerer, hvordan de gør det rette indtryk på omgivelserne og ikke handler ud fra fælles værdier som i Gemeinschaft.

Asplund overser måske, at også deltagerne i Gemeinschaft kan være bevidste om at gøre det rette indtryk på omgivelserne, uden at der behøver være tale om kold beregning. I Gemeinschaft skal familiemedlemmerne også udfylde roller som far, mor osv. ved at afgive de rette udtryk, som skal gøre det rigtige indtryk. Asplunds kategorisering af Goffmans arbejder som reduktion af menneskers samspil til ren Gesellschaft er derfor efter min mening for unuanceret.

Goffman præsenterer selv to yderpositioner i den optrædendes forhold til sin rolle: ”en person går helt op i sin rolle, eller han ser kynisk på den” (Goffman 1992 s. 25). Aktørerne befinder sig som regel i et kontinuum mellem disse to yderpunkter, der ud fra en Tönnies forståelse kan ses som om ikke parallelle til Tönnies begrebspar, så dog som udtryk for, at forskellige udgaver af rollebegrebet kan vække genklang i såvel Gemeinschaft som i Gesellschaft.

Jacobsen og Kristiansen ((red.) 2004) diskuterer i indledningen til en Goffman tekstsamling forskellige opfattelser af Goffmans syn på det sociale menneske som henholdsvis kynisk og manipulerende eller moralsk handlende, og de konkluderer, at Goffman: ”havde blik for såvel det kynisk manipulerende som for tillidssiden og efterlevelsen af det moralske normer” (Ibid. s. 13).

Denne dobbelthed beskrives også af Skatved (2006), som i artiklen ”Det vakte i det almindelige” med et Goffman citat viser hans blik for det gensidige møde i menneskers samspil:

“These two tendencies, that of the speaker to scale down his expressions and

that of the listeners to scale up their interests, each in the light of the other's capacities and demands, form the bridge that people build to one another, allowing them to meet for a moment of talk in a communion of reciprocally sustained involvement. It is this spark, not the more obvious kinds of love, that lights up the world"

(Goffman 1982 s. 116–117).

Jeg vil derfor konkludere diskussionen af Asplunds kritik af Goffmans position ud fra et Gemeinschaft Gesellschaft perspektiv med, at selvom Goffmans beskrivelser af menneskers samspil kan opfattes objektivt dissekerende, grænsende til at ville reducere menneskers adfærd til udtryk for kyniske beregninger, så er Goffman nok nærmere optaget af at beskrive objektivt, hvordan grundlæggende strukturer viser sig i menneskers samspil.

7.3.2 De sociale rollers funktion i det moderne samfund

Goffman ærinde er altså ikke kun beskrivelse af overfladiske fænomener men en påvisning af, hvordan menneskers definitioner af hvilke situationer, de befinder sig i, og hvilke roller de spiller i disse situationer, er grundlæggende processer i vores samfund.

I et traditionsbundet samfund med kun lidt mobilitet og på forhånd fastlagte og kendte roller er der ikke i samme omfang behov for at bestemme de sociale roller og for at definere situationer.

I det moderne samfund med stor mobilitet og et væld af forskellige roller og positioner i samfundet er der derimod langt større usikkerhed om, hvem den enkelte er i sociale situationer. Når mennesker mødes, er det derfor vigtigt at definere situationen, finde ud af, hvem den anden er, og det er tilsvarende vigtigt at præsentere sig selv, som man gerne vil opfattes af den anden for at skabe respekt omkring sin egen person og det, man laver.

Goffmans teatermetafor kan i et mikrosociologisk perspektiv belyse samspillet i det moderne samfund ud fra iagttagelser af det og dermed bidrage med et mere nutidigt perspektiv.

Goffmans teatermodel har i dag således en aktualitet i forhold til f.eks. Giddens (1996) teori om det refleksivt moderne, ifølge hvilken individets identitet er et refleksivt projekt, idet individet er nødt til at reflektere ikke bare over, hvordan omverden hænger sammen, men også over sin egen selvidentitet i forhold til omgivelserne i en verden, hvor værdier og identiteter ikke er fastlagte på forhånd.

7.3.3 Indtrykskontrol

Det centrale begreb i Goffmans teatermodel er indtrykskontrol. Personen vil søge at sikre, at omgivelserne reagerer som ønsket ved at kontrollere det billede, personen giver omgivelserne af sig selv. Goffman skelner mellem det udtryk, som aktøren gerne giver fra sig for at skabe det rigtige indtryk hos den anden (f.eks. ord og gestus) og det udtryk, aktøren ufrivilligt afgiver (f.eks. kropssprog og stemmeføring). Det bliver her vigtigt for aktøren at overvåge sig selv for at få kontrol over sit udtryk, idet det springende punkt bliver, om publikum tror på den optrædendes fremstilling, eller om der kommer afvigelser mellem personen og den rolle, personen fremstiller.

Det er en af Goffmans pointer, at det kræver forforståelse af tilskueren at tyde aktørens og situationens tegn og sætte dem ind i deres rette plads i den samfundsmæssige sammenhæng, og denne tydningsproces foregår nærmest mekanisk.

Samtidig er aktørernes roller med til at producere deres egen og andres virkelighed, hvorved det subjektive får en objektiv funktion.

Her er det kun relevant at medtage nogle få af de for denne afhandling væsentligste punkter i Goffmans meget omfattende og i øvrigt underholdende fremstilling. Først præsenteres udpluk af Goffmans redegørelse for de individuelle teknikker i indtryksstyring, dernæst kollektive teknikker, når flere spiller sammen på hold, og endelig en kort beskrivelse af betydningen af tid og rum for fremførelsen af sociale roller. Først bliver der sat fokus på den optrædende.

7.3.4 Dramatisering

Den optrædende vil forsøge at dramatisere sin optræden for at fremhæve de sider, han ønsker at gøre omgivelserne opmærksomme på og skjule de sider, han ikke er interesseret i, at de skal bemærke, og denne dramatisering vil søge at nærme sig idealet af den pågældende rolle.

Nogle roller egner sig ifølge Goffman bedre til dramatisering end andre, det gælder f.eks. boksere og violinister, der med store gestus kan markere pointerne, mens andre roller er sværere at dramatisere, og der kan ligefrem opstå modsætning mellem udførelse af rollens funktioner og dramatiseringen af rollen. Det vil senere fremgå, at det ser ud til, at udførere af rollen som pædagog skal være varsomme med brugen af dramatiseringer, da de af den erfarne tilskuer let kan opfattes som klicheer, der kan svække publikums tro på rollen.

7.3.5 Kontrol over udtryksmidlerne

Det er afgørende, at den optrædende har fuld kontrol over sine virkemidler: ”Kærnen i den dramaturgiske disciplin er nok at finde i kontrollen med ansigtsudtryk og stemme. Her ligger den

afgørende prøve på evnerne i at optræde. De egentlige følelsesmæssige reaktioner må skjules og en passende reaktion må tilkendegives” (Goffman 1992 s. 180). Undertiden opstår der modsætning mellem den officielle rolle og små modstridende tegn, der ufrivilligt undslipper den optrædende.

Når dette sker, kommer der en utilsigtet afstand mellem den officielle version, som rollen søger at formidle og den virkelighed, som rolleindehaverens ufrivillige afgivelse af udtryk røber. Derved mister publikum opmærksomheden på det, rolleindehaveren forsøger at formidle og bliver i stedet optaget af diskrepanserne mellem rolle og virkelighed.

Det kan f.eks. ske, hvis den optrædende har uvæsentlige småuheld som at snuble, stamme eller have noget mellem tænderne, eller det kan ”ske, hvis den optrædende opfører sig sådan, at han giver indtryk af enten at være for meget eller for lidt optaget af interaktionen”(Ibid. s. 50)

Disse små forskelle mellem rolle og virkelighed viser en afgørende forskel mellem ”vores alt for menneskelige jeg og vores sociale jeg” (Ibid. s. 53), og denne forskel kan ikke accepteres, for som Goffman siger med henvisning til Dürkheim, kan vi ikke lade vores højere sociale aktiviteter følge efter vores kropslige tilstand. Vi forventes at give omgivelserne indtryk af, at vores humør og optræden er nogenlunde homogent.

7.3.6 Frontstage og backstage

Optræden i sociale roller foregår forskelligt alt efter, hvilket område den optrædende befinder sig i. Det område, hvor den sociale rolle eller maske skal opretholdes, er der, hvor publikum er, mens han kan slippe rollen, når han er ude af publikums synsvidde. For eksempel skal en tjener inde hos gæsterne i restauranten virke venlig, travl og effektiv, mens han ude i køkkenet kan slippe rollen og være uforskammet, tage sig et glas, ryge osv.

Disse forskelle i optræden sammenligner Goffman med forskellen på aktiviteterne i et teater på scenen og bagved scenen, altså frontstage og backstage. Frontstage fremhæves træk, der lever op til den sociale rolle, der skal opføres, mens de træk, der undertrykkes i rollen frontstage, ofte kommer til udtryk backstage, og der kan derfor være en direkte modsigelse mellem aktørens udsagn frontstage og backstage. Et typisk eksempel kan være opførslen hos tv folk, der tror, at kameraet ikke kører, eller radiofolk, der tror, at mikrofonen er slukket på.

Backstage foregår de forberedelser til rollen, der skal spilles frontstage, og disse forberedelser er ofte hemmelige for publikum, for at der kan opretholdes en forestilling om, at rollen udleveres ubesværet og naturligt.

Vores samfund er overalt opdelt i synlige eller usynlige skillelinjer mellem frontstage og backstage: forretningslokalet og baglokalet i butikker, hospitalernes stuer og gange og

sygeplejerskernes pauserum, den pæne stue og køkkenet. Når en aktør krydser skillelinjerne mellem disse områder, skal han tage den rigtige maske på, når han kommer frontstage, og han kan lade den falde, når han kommer backstage.

Efter denne gennemgang af nogle af de mest relevante elementer af Goffmans dramaturgiske model, vil vi anskue undersøgelsens resultater fra deres perspektiv.

7.4 Undersøgelsens resultater set gennem Goffmans dramaturgiske model

7.4.1 Medarbejdernes og de unges roller

De primære medvirkende i caseinstitutionens hverdag er de unge og medarbejderne, og i en Goffmansk optik gælder det således for dem om at udtrykke de rette tegn i deres ansigt til ansigt møder, som kan få dem til at tro på hinandens udfyldelse af rollerne.

I undersøgelsesresultaterne er det især de unges beskrivelser af eksempler på medarbejdernes overbevisende og mindre overbevisende præstationer i udførelsen af deres rolle, som kalder på at bruge Goffmans teatermetafor som analyseredskab, og beskrivelserne har flere konkrete detaljer, som underbygger de interviewedes opfattelser af præstationerne.

De unge har således klare opdelinger mellem medarbejdere med en troværdig præstation og medarbejdere med mindre overbevisende præstationer, der gør de unge mere opmærksomme på diskrepanserne mellem rolle og virkelighed end på det indtryk, som medarbejderen forsøger at formidle i sin rolle.

7.4.2 Pædagogrollen

Især på baggrund af tidligere erfaringer med pædagoger udtrykker de fleste af de interviewede unge generel mistillid overfor pædagoger, og de er meget opmærksomme, ja nærmest på vagt overfor tegn på, at medarbejderne opfører sig som pædagoger, og det er uafhængigt af de unges viden om medarbejdernes faktiske uddannelsesbaggrund.

Det er således afgørende for de unge, at medarbejderne fremtræder som ”virkelige mennesker” fremfor som ”utroværdige pædagoger”.

Da det ser ud til at være en vigtig del af pædagogrollen at virke som et ”virkeligt menneske” kan det være svært at skelne mellem medarbejderen som den sociale rolle ”pædagog” og medarbejderen som ”virkeligt menneske”. De unge har imidlertid skarpe sanser i deres vurderinger af, om

medarbejderen bare spiller ”virkeligt menneske”, eller om der er tale om en ægte præstation. Det samme viser Højlunds (2009) undersøgelse af konstrueret hjemlighed, som tidligere er omtalt i kapitel 6.

Da jeg stillede de unge uddybende spørgsmål om, hvornår de synes, at medarbejderne er ”utroværdige pædagoger”, var det gennemgående svar, at de ”snakker pædagogprog”, og da jeg bad om eksempler på det, var et af svarene: ”Jeg hører, at du siger, at du tænker, at du føler...” ... ”Jeg kan godt høre hvad du siger, men jeg forstår det ikke”.

Udfra Goffmans teatermetafor kan medarbejderens sprog i den unges gengivelse ses som udtryk for en mislykket dramatisering af rollen, der bliver utroværdig, fordi den overdriver medarbejderens forsøg på at udtrykke forståelse. Det ser således generelt ud til, at det kan være vanskeligt for medarbejderne at udføre deres arbejde som den sociale rolle ”pædagog” på en troværdig måde, fordi forskellige virkemidler som dramatisering og ”pædagogprog” let fører til, at rollens udførelse i de unges øjne havner i genren parodi.

Baggrunden for den parodiske opfattelse af en ”utroværdig pædagog” er for de interviewede unge i caseinstitutionen primært deres erfaringer med medarbejdere på tidligere anbringelsessteder, men også medarbejdere i caseinstitutionen kan uanset deres uddannelsesbaggrund være ”pædagogagtige” efter de unges opfattelser.

En anden af de unge forklarer det således: ”De har været gode til at sige: ”Jeg forstår dig,” men de har ikke været gode til at forstå det. De siger, de forstår dig, men man føler ikke, at de forstår en.”

Et centralt element i de unges vurderinger af medarbejdernes rollepræstationer ser således ud til at være de unges oplevelser af, om medarbejdernes sprogbrug faktisk er udtryk for en reel interesse, eller om der er tale om en foregivelse af interesse, så rollen med andre ord bliver udført på en utroværdig måde.

Det rejser spørgsmålene om, i hvilket omfang og på hvilke måder medarbejderne kan udføre det socialpædagogiske arbejde med de unge som en social rolle, og i hvilket omfang medarbejderne kan og skal forsøge at sprænge de sociale roller for at blive til ”virkelige mennesker”?

Caseinstitutionens værdigrundlag har en ambition om, at medarbejderne engagerer sig ”med hjerte, ildsjæl, tillid og respekt” (Bilag 4), og det kan forstås som en ambition om, at medarbejderne optræder som virkelige mennesker. Det ser imidlertid ud til, at rollen som ”virkeligt menneske” kræver mere end de fleste sociale roller af sin udøver, som faktisk skal leve sig fuldt og helt ind i rollen og leve den ud i handling, for at den bliver troværdig for de unge.

I dette perspektiv kan caseinstitutionens brug af medarbejdere uden relevante uddannelser forstås som et forsøg på at bruge medarbejdere, der ikke er skolede ind i rollen som ”pædagog” og ikke taler det ”pædagogsprog” som de unge tager afstand fra. I denne undersøgelse er der dog ikke en direkte sammenhæng mellem de unges opfattelser af medarbejdernes uddannelsesbaggrunde og de unges opfattelser af dem som ”utroværdige pædagoger”, så udfra dette grundlag kan det ikke udledes, at ansættelse af medarbejdere uden relevante uddannelser medfører en højere frekvens af ”virkelige mennesker”.

7.4.3 Medarbejdernes fysiske magtanvendelser

Udover medarbejders overdrevent forstående ”pædagogsprog” omtaler de unge medarbejders brug af fysisk magtanvendelse som en anden anledning til, at medarbejdere bliver utroværdige i rollen som ”virkeligt menneske”. Her oplever de unge, der har været udsat for det, at medarbejderen fuldstændigt bryder med de unges tillid og definitivt træder ud af rollen som et ”virkeligt menneske” for i stedet at blive til en utiltalende voldsmand, hvilket gør det umuligt for den unge efterfølgende at tro på medarbejderen i rollen som et ”virkeligt menneske”.

Udfra et Goffmansk perspektiv kan magtanvendelserne ses som eksempler på, at medarbejderne mister deres indtryksskontrol, hvor der opstår diskrepans mellem de udtryk, medarbejderne afgiver for at give de unge indtryk af, at medarbejderen er et ”virkeligt menneske” og de ufrivillige udtryk, der undslipper en medarbejder, der i et eller andet omfang mister kontrollen over sine udtryk i en ophidset magtanvendelsessituation.

Herved opstår den diskrepans mellem rollen og udførelsen af rollen, som ifølge Goffman gør rollen utroværdig for publikum, der i stedet bliver optaget af diskrepanserne.

7.2.4 Frontstage og backstage

Udover, at medarbejderne kan have problemer med at udføre deres rolle som medarbejdere, så de unge opfatter dem som troværdige, så har de unge og medarbejderne også på nogle punkter forskellige opfattelser af medarbejderrollen, og udfra en Goffmansk optik er forskellene i opfattelserne af, om medarbejderne skal være placerede frontstage eller backstage nok de mest markante.

I socialpædagogisk arbejde kan medarbejdernes direkte kontakt med de unge opfattes som frontstage, mens medarbejdernes indbyrdes møder og refleksioner kan opfattes som arbejdet backstage, hvor opførelsen frontstage forberedes. Medarbejderinterviewene i caseinstitutionen viste,

at medarbejderne undertiden følte sig dårligt klædt på til arbejdet frontstage og savnede bedre muligheder for at forberede sig backstage i form af f.eks. bedre organisering af formelle møder, supervision og undervisning som uformelle sammenkomster.

I relationerne mellem medarbejderne og de unge kan medarbejdernes direkte samvær med de unge opfattes som frontstage mens medarbejdernes arbejde bag kulisserne som tilrettelæggere af de unges liv kan opfattes som backstage.

I undersøgelsesresultaterne er forskellen mellem medarbejdernes og de unges opfattelser af frontstage og backstage tydelig i de to gruppers forskellige opfattelser af deres indbyrdes relationer. Her ser en overvejende del af medarbejderne deres vigtigste funktion som værende på scenen frontstage sammen med de unge i tætte, følelsesmæssige relationer som kernen i - og et nødvendigt grundlag for - det socialpædagogiske arbejde.

Selvom de unge gerne vil have et godt forhold til de medarbejdere, de alligevel skal være sammen med, har de unge derimod ikke i samme omfang som medarbejderne brug for at have medarbejderne med på scenen frontstage i deres liv. De unge ser mere på betydningen af medarbejdernes arbejde bag scenen, backstage i arbejdet med at skabe forbindelse mellem de unge og deres familier, med at forberede de unges liv efter anbringelsen og med at skabe tråde til de unges liv før anbringelsen.

Caseinstitutionen forsøger på forskellige måder at bryde med de sædvanlige opdelinger i frontstage og backstage og bruger dermed en sceneteknik, som skal få publikum til at føle, at skuespillerne ikke skjuler noget for dem. Det sker bl.a. ved arbejdstidens organisering efter Sømandsmodellen og medarbejdernes altid åbne mobiltelefoner, som i et vist omfang reducerer det socialpædagogiske arbejdes karakter af at have en lønarbejderdimension. Udfra de unges opfattelser ser det ud til, at denne teknik virker, da de unge - med direkte henvisninger til caseinstitutionens brud med de sædvanlige institutionslogikker - oplever, at medarbejderne i caseinstitutionen i højere grad end medarbejderne i de unges tidligere anbringelsessteder er "virkelige mennesker". Til gengæld ser denne arbejdsform ud til at forringe medarbejdernes muligheder dels for at forberede sig backstage og dels for at vægte deres backstagefunktioner som tilrettelæggere af de unges livsrammer.

Det ser heller ikke ud til, at caseinstitutionen vægter medarbejdernes arbejde backstage med samme vægt som de unge. De unges opfattelser er på dette punkt mere i overensstemmelse med såvel lovgivningens opfattelser som væsentlige positioner i teori og forskning, og det kan belyses ved den irske professor Gilligan, der har specialiseret sig i arbejdet med udsatte unge.

Gilligan (2013) sammenfatter i et interview i fagbladet Socialrådgiveren med overskriften ”Det vigtigste arbejde foregår bag scenen” sin opfattelse af medarbejdernes rolle i arbejdet med udsatte unge:

”- Tænk på en udsat ung som et teaterstykke. Forestil dig ham på scenen sammen med en række andre mennesker. Dem, der betyder noget for ham i hans liv. De er hans nære relationer. Og så er der de lidt fjernere, men lige så betydningsfulde - hans tidligere fodboldtræner, den butiksassistent, han arbejdede sammen med i det lokale supermarked, og som lærte ham at uddannelse er vigtigt og en lang række andre personer. Bag ved scenen knokler lydmanden og suffløren, mens instruktøren og hende, der har syet kostumerne, holder vejret og spændte kigger på. Min pointe er, at alle de professionelle omkring den unge skal blive bevidste om, at der ligger et meget vigtigt stykke arbejde bag scenen, siger Robbie Gilligan.”

(Ibid. s. 23)

Gilligans betoning af betydningen af medarbejdernes arbejde bag scenen som tilrettelæggere af rammerne af de udsatte unges liv er i tråd med såvel opfattelserne hos de unge, jeg har interviewet som med lovgivningens intentioner for det socialpædagogiske arbejde.

SFI's (Fuglsang Olsen, Egelund og Lausten 2011) og Ankestyrelsens (2011) undersøgelser af tidligere anbragte unges liv såvel som andre undersøgelser (Lagerlöf 2012, Vinnerljung 1022) understreger også, at der er behov for at styrke arbejdet (backstage) med de unges netværk og uddannelser.

På et generelt plan er der således flere grunde til at interessere sig for, hvordan medarbejderne kan udfylde deres backstage arbejde i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge, og udfra undersøgelsen af caseinstitutionen ser det ud til, at medarbejdere og ledelse kunne være mere opmærksomme på deres backstage funktioner.

Undersøgelsen af caseinstitutionen kan naturligvis ikke vise, om dette er en mere generel tendens blandt medarbejdere i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge, men andre undersøgelser tyder altså på det.

7.5 Sammenfatning af perspektivering og tolkning af undersøgelsens resultater

Kapitlet har præsenteret udvalgte dele af to forskellige sociologiske teorier som forståelsesramme for perspektivering af undersøgelsens resultater, og derved søgt at sætte undersøgelsens resultater ind i en teoretisk sammenhæng, der kan give en dybere forståelse af dem.

Tönnies begreber Gemeinschaft og Gesellschaft giver et makrosociologisk perspektiv på mennesker og deres indbyrdes relationer i samfundet, som sætter undersøgelsens opfattelser i sammenhæng med den store samfundsudvikling fra landbrugssamfund til industrisamfund, hvor mennesker i stigende grad er i Gesellschafterammer samtidig med, at samfundet søger at organisere at Gemeinschaftindhold i samfundets institutioner. Denne udvikling medfører en række brud og modsætninger mellem Gemeinschaft og Gesellschaft, som også manifesterer sig i det socialpædagogiske arbejde i caseinstitutionen, ikke mindst i forskelle mellem medarbejdernes og de unges opfattelser.

Ligesom Lind (1998) mener jeg, at Tönnies begreber gør det muligt at omfatte og forstå to modsatte og væsensforskellige dimensioner i pædagogisk arbejde, idet Gemeinschaft og Gesellschaft begreberne gør det muligt at italesætte såvel de mere usynlige, følelsesmæssige som de regelstyrede, upersonlige sider og kontraster og forstå vekselvirkningen mellem de to grundlæggende kræfter, der er på spil i det socialpædagogiske arbejde med de anbragte unge.

Goffmans teatermetafor rekontekstualiserer dagligdags situationer og forstår dem ud fra en dramaturgisk model, som gør det muligt at se, hvordan aktørerne søger at opretholde bestemte roller i den større sociale orden.

Tilsammen har Tönnies Gemeinschaft og Gesellschaft begreber og Goffmans dramaturgiske teatermodel kunnet belyse forskellige aspekter af undersøgelsens resultater.

Tönnies makrosociologiske Gemeinschaft og Gesellschaft begreber har vist sig velegnede til at bestemme forskellige kvaliteter i relationer, og derefter har begreberne kunnet belyse den indbyrdes modstrid mellem de forskellige typer relationer, som opstår i Gemeinschaft i Gesellschaft situationen.

Goffmans mikrosociologiske teatermodel har leveret et brugbart perspektiv til belysning af betydningen og funktionen af detaljer i relationen mellem de unge og medarbejderne. Set i det lys indgår de inddragede parter optræden i den løbende afklaring af deres sociale roller - og i deres gensidige vurdering af hinandens færdigheder i at fremstille de sociale roller, der passer til den definerede situation.

Det er vanskeligt at stille de to teorier op overfor hinanden, da de er forskellige på en række punkter:

- Gemeinschaft og Gesellschaft er makrosociologiske begreber, der tager udgangspunkt i samfundets overordnede strukturer, mens Goffmans teatermodel er en mikrosociologisk synsvinkel, der tager udgangspunkt i detaljer i samspillet mellem aktørerne uden at gå særligt ind i de brede samfundsstrukturer bag de sociale roller.
- Tönnies anlægger en samfundskritisk synsvinkel på grundlag af bl.a. Karl Marx historiske materialisme, og Goffman fremlægger i en nærmest antropologisk stil sine iagttagelser uden at tage stilling til værdier
- Gemeinschaft og Gesellschaft begreberne er udviklet på baggrund af industrialiseringen i Nordtyskland i sidste halvdel af 1800-tallet, mens Goffmans teatermodel hovedsageligt er udviklet på baggrund af iagttagelser dels på Shetlandsøerne og dels i USA i midten af 1900-tallet. Fra Tönnies til Goffmans tid er samfundet i den vestlige verden blevet yderligere komplekst.

Tilsammen har teorierne fra hver sin vidt forskellige synsvinkel og udfra forskellige historiske baggrunde vist sig anvendelige til forståelse af forskellige aspekter af undersøgelsens nutidige problemstilling. Teorierne har således kunnet supplere hinanden i deres forskellighed.

Teorierne har dog også lighedspunkter:

- De interesserer sig begge for samfundsmæssige aspekter af menneskers relationer.
- De viser begge, at menneskers handlinger overfor andre mennesker skal forstås udfra den kontekst, herunder de sociale roller, som de pågældende befinder sig i.
- Begge teorier rummer en forståelse af, at menneskers handlinger overfor andre mennesker ofte symboliserer bagvedliggende fænomener. For eksempel i Tönnies tilfælde tjener handlinger i Gemeinschaftsammenhænge ofte til at vise personernes dybereliggende følelser overfor hinanden, mens personernes handlinger i Goffmans teatermodel definerer situationen og markerer personernes sociale roller i situationen.

Den væsentligste fælles konklusion på brugen af de to teorier som optik på undersøgelsens resultater er et fokus på pædagogens rolle i forhold til de unge.

Tönnies begrebspar belyser og giver begreber til at skelne mellem kategorierne i den ofte uigennemskuelige blanding af følelsesmæssige bånd og offentligt system, som det socialpædagogiske arbejde består af med sin sammensætning af Gemeinschaft og Gesellschaft.

Goffmans teatermetafor sætter fokus på medarbejderen som den sociale rolle ”pædagog” og viser, at de unge har stærke negative holdninger til den sociale rolle ”pædagog” og foretrækker, at medarbejderen optræder som ”virkeligt menneske”, altså som sig selv. Det ser ud til, at den sociale rolle ”pædagog” i de unges øjne er blevet en forslidt kliche og nærmer sig parodien. De unge har alle mange års forudgående erfaringer med pædagoger, og de er derfor trænede i at scanne medarbejderne for distinktionen ”utroværdig pædagog” eller ”virkeligt menneske”?

Det peger hen mod sidste kapitels forsøg på at rejse perspektiver for udvikling af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge, for hvordan kombineres ”virkeligt menneske” med socialpædagogisk teori og faglighed.

Et andet væsentligt perspektiv, som Goffmans dramaturgiske model peger på, er betydningen af medarbejderens arbejde backstage.

Næste kapitel er afhandlingens sidste kapitel, som vurderer afhandlingens brug af metoder og konkluderer på afhandlingens forskningsspørgsmål.

Kapitel 8

8.0 Diskussion og konklusioner

Dette afsluttende kapitel sammenfatter og diskuterer først afhandlingens resultater og peger på perspektiver for udvikling af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Kapitlet vurderer herefter forskningsprojektets brug af metoder, herunder betydningen af mine roller i samarbejdet med caseinstitutionen og af udvælgelseskriterierne for undersøgelsens informanter.

Til slut konkluderes der på forskningsspørgsmålet.

8.1 Undersøgelsens resultater

Afhandlingens overordnede formål har været at undersøge opfattelser af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde og udlede, hvordan kvalitetsopfattelserne kan indgå i udvikling af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Udgangspunktet har været undersøgelse af en caseinstitution, hvor kvalitetsopfattelser hos unge, medarbejdere og institutionens værdi- og vidensgrundlag er blevet undersøgt, og kvalitetsopfattelserne i caseinstitutionen er sammenlignet med kvalitetsopfattelser i lovgivningen og opfattelser af kvalitet i socialpædagogisk teori og forskning.

Resultaterne af undersøgelsen er herefter perspektiveret ud fra et teorigrundlag bestående af Tönnies begrebspaar Gemeinschaft og Gesellschaft og Goffmans dramaturgiske metafor for at udlede mere generelle forklaringer og forståelser af undersøgelsesresultaterne.

I de følgende afsnit sammenfattes de væsentligste af undersøgelsens resultater, inden jeg opstiller de perspektiver for udvikling af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte, som undersøgelsen peger på.

8.1.1 Undersøgelsen af caseinstitutionen og lovgivning

Undersøgelsen af caseinstitutionen omfattede dokumentanalyse af institutionens værdi- og vidensgrundlag og kvalitative interviews med syv medarbejdere og syv unge.

Analysen af caseinstitutionens værdi- og vidensgrundlag viste, at institutionen bygger sit socialpædagogiske arbejde på principper om at skabe rammer for relationer mellem de unge og medarbejderne på grundlag af kontinuerlig medarbejderkontakt med de unge via en organisering af

arbejdstiden efter den såkaldte Sømandsmodel, på medarbejdernes nærvær og handlekraft og på individuelle behandlingstilbud til de unge.

Interviewene med de unge og medarbejderne viser, at de unge og medarbejderne er enige om at opfatte principperne i caseinstitutionens værdigrundlag som væsentlige kvaliteter i det socialpædagogiske arbejde, mens de ikke omtaler institutionens vidensgrundlag.

De unge og medarbejderne har derimod på en række punkter forskellige opfattelser af kvaliteter i det socialpædagogiske arbejde, som overvejende ser ud til at skyldes grundlæggende forskelle mellem de unge og medarbejdernes situation på institutionen.

For de unge danner institutionen rammerne om de unges liv, for medarbejderne er institutionen deres arbejdsplads, og medarbejderne har desuden magtbeføjelser over de unge. Magt i socialpædagogisk arbejde er belyst af en række studier fra forskellige synsvinkler, og Sandbjerg Hansen (2011) mener således udfra sin undersøgelse af dokumenter i socialpædagogikken, at de grundlæggende magtformer trods civiliseringen af deres udtryk er forblevet de samme.

Han efterlyser derfor en mere åbenhjertig drøftelse af bl.a., hvordan straf indgår i det socialpædagogiske arbejde, og resultaterne fra caseinstitutionen understøtter dette ønske, idet de unge har mange detaljerede beskrivelser af, hvordan straf indgår i opdragelsen, mens medarbejderne stort set ikke omtaler magt- og strafaspektet. Ligesom undersøgelsen af caseinstitutionen viser Tjelflaat og Ulset (2008) og Tjelflaat (2003)'s undersøgelser, at medarbejderne opfatter regler som nødvendige for at forebygge kaos, mens de unge ikke ser meningen med dem og skintilpasser sig.

Undersøgelsen af caseinstitutionen viser derudover, at de unge har en mere positiv opfattelse af brugen af regler og straf, når de udøves af medarbejdere, som de unge har en positiv relation til, og at de positive relationer opstår, når medarbejderne i et vist omfang overskrider lønarbejderrollen og deler hverdagsvilkår med de unge i form af Sømandsmodellen.

Selvom principperne i caseinstitutionens værdigrundlag som organisering af medarbejdernes arbejdstider i flere sammenhængende døgn i en vis grad ser ud til at bløde op på forskellene mellem de unge og medarbejderne, virker disse fundamentale, strukturelle forskelle sig stadig som dominerende figurer. Udfra caseinstitutionens eksempel ser det således ud til, at der er såvel muligheder som grænser for, hvor meget værdigrundlagets principper kan ændre på dette. Det ser med andre ord til, at der er en vis, om end begrænset frihedsgrad indenfor rammerne af de strukturelle faktorerens råderum.

Ifølge Serviceloven skal det socialpædagogiske arbejde baseres på et aktuelt, forskningsbaseret og praksisbaseret vidensgrundlag, og denne intention kan sættes op imod arbejdets komplekse og

kontekstafhængige karakter med en dominerende tavs karakter (Buus, Del Pin Hamilton, Rasmussen, Nørtoft Thomsen og Wiberg 2010 og Frørup 2011), som gør det vanskeligt at leve op til krav om brug af evidensbaseret viden. Yderligere kan socialpædagogikens status som fag betvivles (Madsen 2005b), og fagets vidensgrundlag er præget af mange lokale principper og teoridannelser (Rosendal Jensen 2006, Madsen 2005b, Hansen 2009 og Frørup 2011), og et mere tydeligt vidensgrundlag med klart definerede begreber kunne forbedre mulighederne for socialpædagogikken som vidensområde og som handlemuligheder (Eriksson og Winman 2010, Axford 2008 og 2009, Hansen 2009, Rosendal Jensen 2006 og Madsen 1998 og 2005b).

Udfra Tönnies (2002) begrebspar *Gemeinschaft* og *Gesellschaft* kan caseinstitutionen og den bagvedliggende lovgivning betragtes som forsøg på at skabe *Gemeinschaftfællesskab* i *Gesellschaft*strammer, og undersøgelsen viser, at denne konstruktion rummer såvel muligheder som begrænsninger og uklarheder. Uklarhederne ser især ud til at forekomme omkring medarbejdernes opfattelser af deres roller, hvor medarbejderne tilsyneladende fokuserer på deres *Gemeinschaft*intentioner om at have tætte emotionelle relationer med de unge, mens de har tendens til at overse betydningen af deres *Gesellschaft*funktioner som magtudøvere og som tilrettelæggere af de ydre omstændigheder i de anbragte unges liv.

Samtidig sætter *Gesellschaft*strammerne grænser for *Gemeinschaftfællesskabet* mellem de unge og medarbejderne blandt andet pga. medarbejdernes magtbeføjelser og deres udskiftelighed, og de unge opfatter i højere grad end medarbejderne deres egne familier som deres egentlige *Gemeinschaftfællesskab*.

De unge og medarbejderne har således forskellige opfattelser af deres indbyrdes relationer, og Goffmans (1992) teatermetafor giver en forståelse af, at de unges opmærksomhed i højgrad er rettet mod, om medarbejdernes udtryk virker giver indtryk af et "virkeligt menneske" eller indtryk af, at medarbejderen forsøger at opføre en klichéfyldt rolle som "pædagog". De unge opfatter mere medarbejdernes betydning som de ansvarlige for rammerne om de unges liv end som de vigtigste relationsobjekter, og de unges opfattelser af kvalitet i medarbejderrollen kan illustreres med Gilligans (2012 og 2013) beskrivelse af medarbejderens rolle *backstage* som regissører, mens de unge er på scenen med andre mennesker og i andre livssammenhænge, der rækker videre i tid og sted end anbringelsesstedet.

Undersøgelsen af caseinstitutionen peger således på medarbejdernes mangelfulde fokus på de unges fremtid efter anbringelsen og på familiens betydning for de unge, og begge disse tendenser er også iagttaget i andre undersøgelser (Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen og

Fuglsang Olsen 2009), mens Schwartz (2007) arbejde viser mulighederne for at inddrage familien i det socialpædagogiske arbejde på og udenfor døgninstitutionen.

Efter sammenfatningen af undersøgelsens resultater diskuterer næste afsnit mulighederne for at opstille perspektiver for udvikling af kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge.

8.2 Afhandlingens muligheder for forslag til udvikling af kvalitet

I dette afsnit diskuteres mulighederne for, at afhandlingen kan opstille forslag til udvikling af kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge. Afsnittet indledes med et tilbageblik, som skal belyse, hvordan udviklingsperspektivet har forandret sig i projektføreløbet. Efter tilbageblikket fortsætter afsnittet med formulering af afhandlingens forslag til udvikling af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

8.2.1 Afhandlingens oprindelige udviklingsperspektiv

I projektets begyndelse var undersøgelsen af caseinstitutionen som beskrevet i kapitel 1 planlagt som en del af et aktionsforskningsforløb, der skulle udvikle kvaliteten i institutionens socialpædagogiske arbejde med udgangspunkt i aktionsforskningscirklen.

Da samarbejdet med caseinstitutionen ophørte, og et aktionsforskningsforløb blev umuliggjort, måtte udviklingsperspektivet derfor tildeles en anden og mere tilbagetrædende rolle, som det kun gradvist og efterhånden er lykkedes mig at få greb om. Der var ikke længere mulighed for at afprøve forslag til udvikling af kvalitet i caseinstitutionen, vejen fra indsamling og analyse af data til kvalitetsudvikling blev derfor blokeret på en ikke-forudset måde, og kvalitetsudviklingsdelen af projektet måtte genovervejes.

Undervejs i denne proces har det været vanskeligt for mig at slippe rollerne som aktionsforsker og som kvalitetsudvikler i caseinstitutionen, og det resulterede i, at det uforløste udviklingsperspektiv i stedet stak hovedet frem forskellige steder i afhandlingen i form af gode råd og formaninger i en ikke-eksisterende kommunikation med caseinstitutionen, hvor jeg placerede mig selv i en forestillet og ikke-beskrevet objektiv position.

Dermed havde afhandlingens udviklingsperspektiv et indbygget problem, som det har taget lang tid for mig selv at se og forholde mig klart til.

8.2.2 Nuværende muligheder for udviklingsperspektivet i afhandlingen

Den første tilbagemelding på afhandlingen fra bedømmelsesudvalget tydeliggjorde imidlertid problemet, og det blev klart, at det var nødvendigt at afklare udviklingsperspektivets placering og funktion i afhandlingen med en klar adskillelse fra det oprindelige aktionsforskningsprojekt.

I den afklaringsproces har jeg som beskrevet i kapitel 1 støttet mig til Bourdieu og Wacquants (1996) anvisning på en vej gennem det grundlæggende sociologiske forskningsproblem, at forskeren undersøger en sammenhæng, han selv er del af, nemlig at forskeren forlader forestillingen om en ophøjet, objektiv forskerrolle for i stedet at fremlægge sin subjektivitet for læseren og derved objektivere den.

Denne fremgangsmåde har jeg forsøgt at følge ved at beskrive min egen subjektivitet, og det har bevirket, at afhandlingens problem med udviklingsperspektivets placering og funktion i forskningsprojektet efter aktionsforskningsprojektets ophør fremtræder mere klart og artikulert for mig, hvilket efterhånden har gjort det muligt for mig at tage stilling til, hvordan det kan indgå i afhandlingen samtidig med, at læseren får mulighed for at vurdere forskningsprocessen og baggrunden for mine valg.

Spørgsmålet er, hvilke potentialer der er for formulering af udviklingsperspektiver for socialpædagogisk arbejde med anbragte unge, når afhandlingens udviklingsperspektiv ikke længere består i aktionsforskningsprocessens aktioner til udvikling af kvalitet i caseinstitutionens socialpædagogiske arbejde, og når undersøgelsen heller ikke omfatter data fra et større udvalg af anbringelsessteder, der kan begrunde mere generelle kvalitetsudviklingsforslag?

Jeg har tidligere i afhandlingens afsnit 0.7.1 redegjort for de metodiske muligheder og begrænsninger i brugen af forskellige typer cases, og caseinstitutionen kan både betragtes som en ekstrem og en kritisk case, grænsende op til en paradigmatisk case.

Selvom brugen af case ifølge Kruuse (2000) betyder, at der ikke tages udgangspunkt i et nomotetisk videnskabsideal, hvor hensigten er at udlede generelle lovmæssigheder, men i det hermeneutiske videnskabsideal, hvor hensigten er at uddrage en dybere forståelse ud fra tolkninger af omverden, kan undersøgelsen af caseinstitutionen bidrage til generelle udviklingsperspektiver ud fra logikken for en kritisk case: "Hvis det (ikke) gælder for denne case, så gælder det for alle (ingen) cases" (Flyvbjerg 2010 i Brinkmann og Tanggaard (red.) 2010 s. 475).

Denne logik kan ikke gøres gældende for alle undersøgelsens resultater men må rettes mod de resultater, hvor caseinstitutionen kan siges at udgøre en ekstrem og en kritisk case, grænsende op til

en paradigmatiske case, og det gælder især resultaterne vedrørende betydningen af caseinstitutionens organisering af arbejdstiden efter Sømandsmodellen.

Alt i alt kan caseinstitutionen ses som en informationsorienteret udvælgelse, hvor det gælder om ”at maksimere nytteværdien af information fra små stikprøver og enkeltstående cases.” (Ibid. s. 475).

Udover disse anvisninger for brugen af forskellige typer cases kan undersøgelsesresultaternes gøres til genstand for tolkning udfra et teoretisk fundament, som det skete i kapitel 7.

Her får afhandlingens teoretiske fundament med inddragelse af Tönnies og Goffmans begreber en funktion i et udviklingsperspektiv, for det teoretiske grundlag gør det muligt at drage mere generelle forståelser og forklaringer ud af casematerialet, som kan danne afsæt for mere generelle udviklingsperspektiver.

Alt i alt fører refleksionerne over muligheder for at opstille udviklingsperspektiver på baggrund af undersøgelsesresultaterne til, at næste afsnit opstiller en række mulige udviklingsperspektiver for kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge, som bygger på undersøgelsesresultaterne og på kapitel 7's teoretiske perspektivering af undersøgelsesresultaterne.

8.3 Forslag til udvikling af kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge

Anskuet som en paradigmatiske case, som det er tilfældet med caseinstitutionens organisering af arbejdstiden, kan undersøgelsen af caseinstitutionen føre til forslag om udvikling af kvalitet, som viser nye veje og er til inspiration for andre institutioners organiseringer af det socialpædagogiske arbejde.

Caseinstitutionen kan ses som tidligere beskrevet også ses som en kritisk case, der afdækker sider af det socialpædagogiske arbejde efter princippet om, at ”hvis det (ikke) gælder for denne case, så gælder det for alle (ingen) cases” (Ibid. 475). Jeg vil således henregne caseinstitutionen som en kritisk case der, hvor undersøgelsesresultaterne ikke kun viser hen mod caseinstitutionens unikke træk men også mod mere generelle træk i det socialpædagogiske arbejde, der kan ses som udtryk for grundlæggende, generelle strukturelle faktorer i socialpædagogisk arbejde.

Medarbejdernes og de unges forskellige syn på anbringelsen udfra et livsforløbsperspektiv, på relationerne og på pædagogrollen, kan forstås udfra Tönnies (2002) begreber Gemeinschaft og Gesellschaft som udtryk for, hvordan fundamentale kategorier i samfundet manifesterer sig i

forskellige paradoksale blandinger (Lind 1998) og ud fra Goffmans (1992) teatermetafor om menneskers samspil med indtryksskontrol med mere eller mindre overbevisende rollepræstationer.

Derfor kan disse undersøgelsesresultater føre til forslag til kvalitetsudvikling, som retter fokus mod de forskelle i de unges og medarbejdernes opfattelser, der kan tænkes at være gældende på om ikke alle, så dog på flere anbringelsessteder, fordi de er produkter af grundlæggende strukturelle faktorer indenfor anbringelsesområdet.

Konkrete forslag til udvikling af kvalitet, som skulle gælde for alle anbringelsessteder, vil imidlertid være i modsætning til projektets grundlæggende forståelse, som blev beskrevet i indledningen, nemlig at betegnelsen ”socialpædagogisk arbejde med anbragte unge” dækker over et meget komplekst og kontekstafhængigt fænomen, hvor såvel de unge som anbringelsesstederne og deres socialpædagogiske praksis udgør to særdeles heterogene grupper (Rutter 2000, Egelund og Jacobsen (red.) 2009, Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen og Fuglsang Olsen 2009). Det vil derfor være i direkte strid mod projektets forståelse af kompleksitet og kontekstafhængighed i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge at komme med konkrete forslag til kvalitetsudvikling, der skulle gælde for anbringelsessteder generelt.

Derfor må konklusionen være, at afhandlingens generelle forslag til udvikling af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge snarere end de samme konkrete anvisninger til en række vidt forskellige anbringelsessteder og socialpædagogiske praksisser må udformes som formulering af en række temaer til brug for medarbejdere, institutioner, forskere, myndigheder og andre interessenter, som kan lade sig inspirere af temaerne i de forskellige kontekster, de indgår i.

Denne konkrete udformning af tiltag til udvikling af kvaliteten i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge må således foregå lokalt og kontekstuel med vægtning af de temaer, som er mest relevante.

Endelig må det betones, at dette forskningsprojekt bygger på en undersøgelse af opfattelser af kvalitet i caseinstitutionen, og denne fremgangsmåde lægger op til, at den lokale, udformning af kvalitetstiltag på forskellige andre anbringelsessteder tilsvarende indledes med lokale, kontekstuelle undersøgelser af det enkelte anbringelsessteds socialpædagogiske arbejde, hvor andre temaer kan vise sig at være mere påtrængende at forholde sig til end temaerne i dette forskningsprojekt.

Socialpædagogisk teori og forskning beskriver samstemmende (se f.eks. Rosendal Jensen 2006, Madsen 2005b, Frørup 2011, Hansen 2009, Egelund og Jacobsen (red.) 2009, Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen og Fuglsang Olsen 2009, Hedegaard Hansen 2006 og Bryderup 2005) at socialpædagogisk arbejde er præget af mange lokale og uregerlige praksisser og

teoridannelser, og Hansen (2009) og Frørup (2011) anbefaler derfor også, at kvalitetsudvikling må tage afsæt i det enkelte anbringelsessteds faglige og teoretiske udgangspunkt.

Hermed ses en divergens i forhold til lovgivningens intentioner om, at det socialpædagogiske arbejde bygger på evidens og et mere ensartet vidensgrundlag, men et lokalt afsæt i det enkelte anbringelsessted udelukker formentligt ikke udvikling af et mere fælles vidensgrundlag. Denne problematik bliver taget op i afsnit 8.3.6.

Perspektivering af undersøgelsesresultaterne ud fra Goffman og Tönnies begreber illustrerer, at det er muligt at begrebsliggøre og derved reflektere og diskutere de grundlæggende strukturelle forskelle mellem unge og medarbejdere i et anbringelsessteds konstruktion af Gemeinschaft og Gesellschaft og aktørernes samspil i hverdagen ud fra teoretiske begreber, hvilket også muliggør en forståelse, der kan føre til formulering af udviklingsperspektiver ud fra det enkelte anbringelsessteds kontekst. Tilsvarende vil andre relevante, teoretiske perspektiver formentligt kunne befordre en forståelse af anbringelsessteders socialpædagogiske arbejde.

Der tegner sig dermed muligheden for udviklingsprocesser, der tager ligesom dette forskningsprojekt begynder med undersøgelse af opfattelser af stedets socialpædagogiske arbejde fra forskellige, centrale positioner på det enkelte anbringelsessted. Herefter kan undersøgelsesresultaterne analyseres og perspektiveres ud fra et teoretisk grundlag, og processen kan munde ud i formulering af udviklingstemaer med konkrete udviklingstiltag.

De følgende afsnit præsenterer de temaer til udvikling af kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge, som afhandlingens arbejde fører frem til.

8.3.1 Grundtemaet: De unges liv – medarbejdernes arbejde

Den mest gennemgående figur i undersøgelsesresultaterne er, hvordan medarbejdernes og de unges forskellige, strukturelt betingede positioner i caseinstitutionen giver sig udslag i forskellige opfattelser hos de unge og medarbejderne, og denne strukturelle forskel ser således ud til at være den vigtigste, grundlæggende årsag bag de unges og medarbejdernes forskellige opfattelser.

I et kvalitetsudviklingsperspektiv peger dette undersøgelsesresultat på et basalt forhold, som det er svært at ændre på. Med en lille ekskursion kan det berettes, at i 1970'erne opstod de kollektive børne- og ungdomsmiljøer (Gustafsson, Hegland og Snell 1981), som i en begrænset periode udgjorde et tidstypisk og radikalt forsøg på at overkomme de strukturelle forskelle mellem medarbejdere og anbragte børn og unge, der i kollektiverne delte bolig og livsvilkår i vidt omfang.

Caseinstitutionen forsøger - hovedsageligt via Sømandsmodellens organisering af arbejdstiden - om end mindre radikalt at bløde op på de grundlæggende strukturelle forskelle mellem medarbejdere og de unge, og undersøgelsesresultaterne viser, som flere gange tidligere omtalt, at det er med en vis positiv, Gemeinschaftsfremmende virkning. Der er altså muligheder for at bearbejde de organisatoriske rammer, og det kan efter undersøgelsens resultater føre til væsentlige forbedringer i kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde efter såvel de unges som medarbejdernes opfattelser.

Samtidig viser undersøgelsen af caseinstitutionen, at de strukturelle forskelle ikke er blevet ophævede ved processen i caseinstitutionen, men at der altså dog er blødt op på nogle af virkningerne af de strukturelle forskelle.

Der indgår da heller ikke intentioner om total ophævelse af de strukturelle forskelle mellem de unge og medarbejderne hverken i de unges eller medarbejdernes opfattelser eller i caseinstitutionens værdi- eller vidensgrundlag, ligesom det heller ikke er et ideal i socialpædagogisk teori og forskning eller i lovgivningen.

De grundlæggende strukturelle forskelle mellem medarbejdernes arbejde og de unges liv er beskrevet på forskellige måder i socialpædagogiske teori.

Madsen (1998) og Schwartz (2001) beskriver den socialpædagogiske relation som en dobbeltrelation, som samtidig består af en menneske – menneske ligeværdig relation og af en bruger – socialpædagog professionel relation, hvor parterne ikke er ligestillede, hvilket indebærer, at socialpædagogen har flere og andre muligheder end brugeren og har intentioner og et professionelt mål med relationen, samtidig med, at de to parter i en absolut forstand er to ligeværdige mennesker. De grundlæggende strukturelle forskelle beskrives altså her som en betingelse for, at den socialpædagogiske relation kan føre til realisering af socialpædagogiske, professionelle mål.

Dürkheims (1975) tredelte pædagogikbegreb rummer også forståelse af de grundlæggende strukturelle forskelle. Dürkheims kategori 2, praktisk teori, indebærer således en intentionel og normativ dimension i samværet, som betyder, at de to parter ikke bare er sammen, fordi de er mennesker, der har lyst til at være sammen, men fordi – i denne afhandlings sammenhæng - socialpædagogen har en anden position end den unge, som muliggør, at socialpædagogen kan forsøge at realisere sine normative intentioner med samværet.

Madsen (1998) betoner derfor også, at dette ulige magtforhold indebærer en etisk forpligtelse for socialpædagogen til at reflektere over det andet menneskes situation.

I et udviklingsperspektiv er det heller ikke afhandlingens intention at stræbe efter en idealistisk, ikke- mulig og ikke- ønskværdig absolut ophævelse af de grundlæggende strukturelle forskelle mellem de unge og medarbejderne. Intentionen er i stedet at rette fokus mod de relative muligheder for at inddrage de strukturelle forhold i en udviklingsproces.

Undersøgelsesresultaterne fra caseinstitutionen viser således, at de grundlæggende strukturelle forskelle ser ud til at medføre, at medarbejderne overser væsentlige dimensioner i det socialpædagogiske arbejde, som beskrives i de unges opfattelser af anbringelsen.

Der kan derfor peges på to generelle udviklingsperspektiver i forhold til de grundlæggende strukturelle forskelle mellem medarbejderne og de unge.

1. Det ene udviklingsperspektiv er, at undersøgelsen af caseinstitutionen viser, at der kan rokkes ved de grundlæggende strukturelle forskelle mellem medarbejderne og de unge og bløde dem op, så de unge og medarbejderne i en større udstrækning deler vilkår via f.eks. en organisering af arbejdstiden. Undersøgelsen viser også, at sådanne organiseringer efter såvel medarbejdernes som de unges opfattelser medfører væsentlige forbedringer i kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde.
2. Det andet udviklingsperspektiv retter sig mod at udvikle medarbejdernes og institutionens bevidsthed om, hvordan de grundlæggende strukturelle forskelle påvirker medarbejdere og de unge forskelligt – udfra en erkendelse af, det der er grænser for, hvordan forskellige organiseringer af arbejdet kan ophæve de strukturelle forskelle, men at de udgør væsentlige betingelser for det socialpædagogiske arbejde, som skal reflekteres ind i det socialpædagogiske arbejde.

Udviklingsperspektivet udfra denne iagttagelse er derfor nærmere at fremhæve betydningen af, at medarbejderne er mere opmærksomme på de grundlæggende strukturelle forskelle mellem deres egne og de unges opfattelser af det socialpædagogiske arbejde og på medarbejdernes risici for at overse væsentlige aspekter i de unges opfattelser, som de grundlæggende strukturelle forskelle medfører.

De følgende seks udviklingstemaer kan således opfattes som forskellige indgangsvinkler til at reflektere og diskutere udfra et udviklingsorienteret perspektiv, hvordan de her beskrevne strukturelle forskelle betyder for det socialpædagogiske arbejde.

8.3.2 Tema 2: Medarbejdernes og de unges forskellige opfattelser af relationernes betydning

Undersøgelsen af caseinstitutionen kastede lys over forskelle i de unges og medarbejdernes opfattelser af relationerne mellem de unge og medarbejderne.

Forskellene kan kort beskrives som, at medarbejderne fokuserer mere på de følelsesmæssige sider af deres relationer til de unge indenfor anbringelsesstedets tid og rum, mens de unge fokuserer på medarbejdernes opgaver som tilrettelæggere af de unges liv både på anbringelsesstedet, udenfor anbringelsesstedet og efter anbringelsen.

De unge opfatter familie og netværk som de primære relations partnere, mens medarbejderne i højere grad er optagede af relationerne mellem dem selv og de unge.

Flere af medarbejderne opfatter en god relation til den unge som en absolut betingelse for det socialpædagogiske arbejde, og denne betingelse ser ud til at være en besværlighed for medarbejdernes muligheder for at arbejde med unge, der har svært ved at danne relationer. De unge mener derimod, at medarbejderne i højere grad skal fokusere på, hvad de kan gøre for de unge end på relationens kvalitet.

Disse forskelle i opfattelserne peger på et udviklingsperspektiv i dette tema, som handler om en udvidelse af medarbejdernes opfattelser af relationerne, så de mere bevidst kan gå ind i forskellige typer relationer. Det gælder for medarbejderne om at give plads til en mere nuanceret og udvidet opfattelse af, at medarbejderne kan have flere forskellige typer forhold til de unge, og at medarbejderne opfatter og støtter op om familie og netværk som de mest betydningsfulde relationsobjekter for de unge.

Undersøgelsen af caseinstitutionen viser ikke et entydigt billede af betydningen af relationerne mellem de unge og medarbejderne, men både medarbejdere og unge har flere - og undertiden indbyrdes modstridende - opfattelser af relationernes betydning.

Således ser de unges positive opfattelser af medarbejdernes udøvelse af regler og sanktioner ud til at hænge sammen med, om de unge oplever et Gemeinschaftfællesskab med de sanktionerende medarbejdere. Hvis de unge derimod opfatter udøvelsen af regler og sanktioner som udslag af upersonlig Gesellschaftudøvelse fra medarbejdere, de unge ikke har en relation til, fører det til en negativ opfattelse af sanktionerne.

Tönnies (2002) begrebspaar Gemeinschaft og Gesellschaft udgør en meningsfuld teoretisk ramme til at begrebsliggøre og skelne mellem forskellige typer relationer på anbringelsessteder, som kan gøre det muligt at forholde sig til, hvordan relationerne er under påvirkning af anbringelsessteders

ellers ofte uigennemskuelige blanding af Gemeinschaft og Gesellschaft. Derved udgør Tönnies begrebspar en brugbar refleksionsramme for refleksioner over relationernes forskelligheder i det socialpædagogiske arbejde.

I forlængelse af dette tema ligger næste tema, der opridser de udviklingsperspektiver, der ligger i at arbejde med forskellige opfattelser af pædagogrollen.

8.3.3 Tema 3: Opfattelser af pædagogrollen

De unge og medarbejdernes forskellige opfattelser af pædagogens rolle og de teoretiske perspektiveringer af opfattelserne viser hen mod et udviklingsperspektiv, som omfatter en redefinering af medarbejdernes rolle i det socialpædagogiske arbejde med de unge.

Medarbejdernes opfattede især den emotionelle side af relationen til de unge som vigtig, og Goffmans (1992) teatermetafor tydeliggjorde, at de unge i en del af samspillet med medarbejderne opfatter, at nogle medarbejdere har en utroværdig opførelse af en klichéfyldt, forstående medarbejder, som jeg betegnede som den ”utroværdige pædagog”.

De unge vægter mere medarbejdernes rolle backstage som tilrettelæggere af de unges liv end medarbejdernes rolle onstage som de primære mennesker i de unges liv.

I et udviklingsperspektiv kan det derfor være meningsfuldt for medarbejderne at reflektere over, hvad deres rolle egentligt er overfor de unge, når de unges udvikling og læring hen mod et liv i samfundet efter anbringelsen er målet med anbringelsen, snarere end et ikke-formuleret mål om, at medarbejderne skal være de vigtigste mennesker i de unges liv. Det svarer til Bryderups (1999 og 2005) anvisninger på, at det socialpædagogiske arbejde skal sigte mere mod at udvikle de unges kompetencer til livet efter anbringelsen.

Her kan Gilligans (2012 og 2013) beskrivelse af medarbejderens rolle backstage som regissør i de unges liv snarere end onstage som de vigtigste medspillere også tjene som inspiration.

Det gælder for dette udviklingsperspektiv såvel som for de øvrige i dette afsnit, at undersøgelsen af caseinstitutionen ikke kan sige noget om, hvordan det forholder sig med pædagogrollen på andre anbringelsessteder, men fundet af temaet i caseinstitutionen gør det muligt at formulere det, så refleksioner over medarbejderens rolle kan indgå i undersøgelser og udviklingsrefleksioner i andre sammenhænge, alt efter hvor relevant det er der.

8.3.4 Tema 4: Organisatoriske tiltag for relationsfremmende rammer

Caseinstitutionens værdigrundlag og historie viser en døgninstitution, der er konstrueret som et bevidst forsøg på at skabe bedre rammer end en traditionel døgninstitution for relationer mellem medarbejdere og de unge. Som det blev påvist i kapitlerne 3, 4 og 7, viser undersøgelsen af caseinstitutionen, at organiseringen af arbejdstiden efter Sømandsmodellen har resulteret i, at såvel medarbejdere som de unge oplever, at deres indbyrdes relationer har bedre vilkår end i en traditionel organiseret døgninstitution med otte timers vagtplan. Eller med Tönnies (2002) begrebspar, at det kan lade sig gøre at fremme Gemeinschaft i Gesellschaftrammer ved Gesellschaftplanlægning af Gemeinschaft.

Dette resultat peger hen mod, at det også mere generelt på anbringelsessteder kan lade sig gøre at få bedre vilkår for relationsdannelsen ved at eksperimentere med medarbejdernes arbejdstider, så der opstår mere fælles, hverdagslignende vilkår for medarbejdernes og de unges samvær.

Samtidig viser såvel denne undersøgelse som Højlands (2009) studie, at anbragte børn og unge er særdeles opmærksomme på, om der er reelt tale om det, der med Scheins (1990) ord kan kaldes for skueværdier, hvilket analysen af de unges opfattelser af medarbejderne som ”virkelige mennesker” eller ”utroværdige pædagoger” udfra Goffmans (1992) teatermetafor anskueliggjorde.

Det ser således ud til at være afgørende for de unges oplevelser af Gemeinschaftfællesskab med medarbejderne, at medarbejderne i et vist omfang overskrider lønarbejderrollen og deler vilkår med de unge og ikke kun med ord, men også i handling viser et fællesskab med de unge, der rækker udover, hvad Gesellschaftrammerne dikterer.

Samtidig stod det også klart, at analysen viste, at der er grænser for, hvor vidt de unges oplevelse af Gemeinschaft med medarbejderne strækker sig, fordi Gesellschaftdelen af den grundlæggende modsætningsfyldte figur i det socialpædagogiske arbejde - de unges liv og medarbejdernes arbejde - kun tildels lader sig ophæve.

Samlet set kan det konkluderes, at udfra denne undersøgelse ser det ud til, at et anbringelsessted kan organisere sine organisatoriske rammer, så de fremmer relationsdannelsen og fællesskabet mellem de anbragte unge og medarbejderne.

Da dette tema er et generelt vilkår for alle anbringelsessteder, kan det derfor formuleres som et generelt udviklingsperspektiv. Alle anbringelsessteder har således mulighed for at undersøge, diskutere og reflektere over, hvordan organiseringen af anbringelsesstedet påvirker muligheder for fællesskab og relationer mellem medarbejderne og de anbragte børn og unge, og Tönnies (2002)

begrebspar *Gemeinschaft* og *Gesellschaft* har i denne undersøgelse vist sig velegnet som en mulig refleksionsramme.

8.3.5 Tema 5: Medarbejdere med og uden relevante uddannelser

I løbet af forskningsprojektet har jeg reduceret min opfattelse af caseinstitutionens overvægt af medarbejdere uden relevante uddannelser fra at være en dominerende figur i analysen undersøgelsesresultaterne til at være et biprodukt af undersøgelsen, og denne betragtning har ført frem til en mindre vægtning af betydningen af medarbejderne uden relevante uddannelser i den endelige udformning af afhandlingen.

Refleksionen efter Bourdieu og Wacquants (1996) princip om at objektivere min subjektivitet førte frem til, at en del af subjektivitet består i, at jeg er lektor på pædagoguddannelsen og ud fra den position principielt mener, at alle socialpædagogiske medarbejdere på anbringelsessteder skal have relevante uddannelser og helst pædagoguddannelsen. Denne tildels ubevidste forforståelse og mine konflikter med caseinstitutionens ledelse farvede min analyse, og den blev først bevidstgjort ved konfrontationen med tilbagemeldingen fra bedømmelsesudvalget, som satte spørgsmålstegn ved min fremhævelse af betydningen af medarbejdernes formelle uddannelser.

Forskningsprojektets genstand er opfattelser af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge og ikke medarbejdersammensætningens betydning, og fundet af en stor overvægt af medarbejdere uden relevante uddannelser i caseinstitutionen må derfor ses som et biprodukt, hvis betydning for kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde ikke er tiltrækkeligt undersøgt og belyst i denne undersøgelse.

Undersøgelsen af caseinstitutionen viser dog, at medarbejdere med og uden relevante uddannelser har forskellige opfattelser af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde, og det tyder på, at her er et område, der kan gøres til genstand for yderligere undersøgelse i andre sammenhænge end dette forskningsprojekts.

I et udviklingsperspektiv har medarbejdersammensætningen generel interesse, for som det er omtalt i kapitel 3, er andelen af medarbejdere uden relevante uddannelse udbredt, omend ikke præcist opgjort indenfor anbringelsesområdet (SL Bilag 7 og Politiken Research 2012).

I tidligere udgaver af afhandlingen indgik mange konkrete overvejelser over, hvordan fordelingen af medarbejdere med og uden relevante uddannelser kunne ændres, men efter sidste revision af afhandlingen har jeg valgt at fokusere på overvejelser over, hvordan betydningen af caseinstitutionens overvægt af medarbejdere uden relevante uddannelser kan indgå som

refleksionspunkt i et generelt udviklingsperspektiv. En nærmere kontekstuel undersøgelse af det enkelte anbringelsessted er en forudsætning for at kunne vurdere, om der er behov for at inddrage medarbejdersammensætningen i en udviklingsproces.

Undersøgelsen af caseinstitutionen viser, at såvel medarbejdernes formelle uddannelser som deres realkompetencer ser ud til at have betydning for deres opfattelser af det socialpædagogiske arbejde, og at medarbejderne med relevante, formelle uddannelser ser ud til at have et fagligt vidensgrundlag, der kan udgøre et fælles videns- og begrebsgrundlag for diskussion og fælles refleksioner over udvikling af det socialpædagogiske arbejde, mens medarbejderne uden formelle, relevante uddannelser til gengæld har en større opmærksomhed på samfundet udenfor institutionen og de unges liv efter anbringelsen.

I et udviklingsperspektiv kunne overvejes, om både medarbejdernes formelle uddannelser og deres realkompetencer kunne indgå i en mere systematisk screening af en medarbejdergruppes samlede forudsætninger for det socialpædagogiske arbejde, som kunne give et mere informeret grundlag for en analyse af anbringelsesstedets behov i forbindelse med nyansættelser, undervisning og supervision af medarbejdere. På den måde kunne anbringelsessteder komme væk fra en mere overfladisk, generel opfattelse af medarbejdernes kompetencer og i stedet operere ud fra et mere præcist kendskab til kvaliteter og begrænsninger i den enkelte medarbejders kompetencer.

Et andet udviklingsperspektiv kunne være at lade et overblik over medarbejdernes kompetencer være grundlag for opgave- og ansvarsfordelinger mellem medarbejderne.

Undersøgelsen af caseinstitutionen viste, at de unge med anden etnisk baggrund end dansk savnede flere medarbejdere med en lignende etnisk baggrund. Ifølge såvel de unges som medarbejdernes egne udsagn manglede de danske medarbejdere uanset uddannelsesbaggrund flerkulturelle kompetencer. I denne undersøgelse var medarbejdernes egne etniske baggrunde således den eneste årsag til, om medarbejderne har eller ikke har flerkulturelle kompetencer.

En nyere forskningsoversigt (Hammen og Jensen, 2010) giver grundlag for at se undersøgelsesresultatet fra caseinstitutionen som udtryk for en generel tendens.

En direkte forlængelse af den iagttagelse fører til, at udviklingsperspektivet på dette punkt er at ansætte flere medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, og det kunne også være en velbegrundet strategi. Ud fra et kompetenceudviklings perspektiv kunne det også være, at anbringelsessteder med unge flere forskellige kulturelle baggrunde mere bevidst arbejder med at udvikle medarbejdernes kulturelle kompetencer, uanset deres formelle uddannelser og kulturelle baggrunde.

Undersøgelsen af forskning i socialpædagogik og af udvalgt socialpædagogisk teori i kapitel 6 viste et udsnit af et socialpædagogiske videnslandskab med et svagt fælles vidensgrundlag og med store lokale variationer. Næste afsnit opridser ideer til udvikling af et fælles, socialpædagogisk vidensgrundlag på et anbringelsessted.

8.3.6 Tema 6: Det socialpædagogiske vidensgrundlag

Undersøgelsen af caseinstitutionen og af forskning i socialpædagogik (f.eks. Frørup 2011, Hansen 2009) og udvalgt socialpædagogisk teori (f.eks. Rosendal Jensen 2006 og Madsen 1998 og 2005b, Schwartz 2001 og 2007) viste et billede af et fragmenteret, socialpædagogisk videnslandskab med store lokale variationer og stærk modstand mod udefrakommende forsøg på, hvad der opfattes om ensretning. Det er udenfor denne afhandlings rammer at opstille forslag til udvikling af et fælles, nationalt, socialpædagogisk vidensgrundlag for det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge. Her må afhandlingen begrænse sig til at pege på behovet for fortsat udvikling af et socialpædagogisk vidensgrundlag for arbejdet med anbragte børn og unge.

Dette behov er tilsyneladende blevet opfattet af bevilgende myndigheder og politikere, idet der er etableret et Nationalt Videnscenter for Udsatte Børn og Unge (NUBU), som også omfatter anbringelsesområdet med det formål at formidle viden mellem forskning, uddannelse og praksis om udsatte børn og unge, ligesom de nye regionale tilsyn skal opsamle viden indenfor anbringelsesområdet (Folketinget 2012).

Arbejdet med forskningsprojektet viser, at udviklingen af et socialpædagogisk vidensgrundlag formentlig bedst kan tage udgangspunkt i en kontekstuel undersøgelse af de enkelte anbringelsessteders kvaliteter og begrænsninger. Det kunne eventuelt være en opgave for det nye regionale tilsyn at opsamle sådanne undersøgelser og perspektivere dem overfor centrale myndigheder som udgangspunkt for mere generelle initiativer.

De lokale kontekstuelle undersøgelser skulle dog først og fremmest bruges til en målrettet opkvalificering af vidensgrundlag og kompetencer på det enkelte anbringelsessted.

I perspektiveringen af undersøgelsesresultaterne i afsnit 7.2.4 indgår også refleksioner over, hvordan Tönnies (2002) begrebspaar *Gemeinschaft* og *Gesellschaft* kan bruges til belysning af såvel det socialpædagogiske arbejde som af samspillet mellem det enkelte anbringelsessted og aktører i implementering af central lovgivning, og næste afsnit viderefører denne optik i synet på udviklingsmuligheder af det socialpædagogiske arbejde.

8.3.7 Tema 7: Gemeinschaft og Gesellschafttilgange til udvikling af socialpædagogisk arbejde

Som beskrevet i afsnit 7.2.4 er der udfra Tönnies teori og Gemeinschaft og Gesellschaft et indbygget paradoks i statens forsøg på at fremme Gemeinschaft i det socialpædagogiske arbejde på anbringelsesstederne via Gesellschaftlovgivning, og set i et udviklingsperspektiver giver Tönnies (Ibid.) begreber muligheder for at beskrive og reflektere over dette paradoks, som ser ud til at udgøre en væsentlig vanskelighed for statens bestræbelser. Asplund (1991) tydeliggør vanskelighederne ved at skabe Gemeinschaft ved Gesellschaftplanlægning med at beskrive det som en rent tilfælde helt udenfor tegnebrættet, hvis det skulle lykkedes.

Det fremgik af kapitel 5, at det også vil være for entydigt at påstå, at statens bestræbelser udelukkende går ud på at fremme Gemeinschaft i det socialpædagogiske arbejde, idet f.eks. Barnets Reform (Servicestyrelsen 2011) betoner vigtigheden af at fremme de anbragte børn og unges skolegang og uddannelse, hvilket kan ses som udtryk for Gesellschaft.

Det vil således være mere korrekt at formulere det som, at statens mulighed for at påvirke anbringelsesstederne ser ud til at kunne fremmes af en mere Gemeinschaftpræget tilgang, da anbringelsesstedernes egne selvforståelser i høj grad er præget af at se Gemeinshaftelementerne i det socialpædagogiske arbejde, og anbringelsesstederne derfor reagerer med modstand på, hvad det bliver opfattet som myndighedernes Gesellschaftovergreb på anbringelsesstedernes Gemeinschaft.

Samtidig viser undersøgelsen af caseinstitutionen en nærmest enstemmig tilslutning til principper i institutionens værdigrundlag, der netop er resultat af bevidste forsøg på at planlægge et miljø med bedre betingelser for Gemeinschaft mellem de unge og medarbejderne. Jeg antager i min analyse udfra medarbejdernes omtale af forstanderen, at en væsentlig grund til den store opbakning til caseinstitutionens værdigrundlag er forstanderens engagerede og vedvarende formidling af værdigrundlaget sammen med medarbejdernes egne positive erfaringer med at arbejde efter bl.a. princippet om Sømandsmodellens organisering af arbejdstiden, der har medvirket til et Gemeinschaftpræget fællesskab mellem caseinstitutionens medarbejdere og ledelse.

Tilsammen udgør de to iagttagelser et grundlag for at foreslå, at når stat, regioner, kommuner eller andre offentlige myndigheder vil fremme en udvikling af kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde med anbragte børn og unge, hvilket er en erklæret hensigt bag oprettelsen af de nye regionale tilsynsmyndigheder (Folketinget 2012), så kan det være hjælpsomt at inddrage overvejelser over, hvordan tilgangen til de enkelte anbringelsessteder, deres ledelse og medarbejdere kan tilrettelægges udfra en bevidst, hensigtsmæssig brug af Gemeinschaft og Gesellschaft elementer.

Det kunne f.eks. bestå i, at medarbejderne i de regionale tilsynsmyndigheder i vist omfang opholder sig i de enkelte anbringelsessteder og deler hverdag med de ansatte for at opbygge en vis grad af Gemeinschaft med dem som forudsætning for et samarbejde om kvalitetsudvikling, men det kunne også foregå på mange andre måder alt efter de muligheder, der findes i de forskellige anbringelsessteders kontekst for at bryde gennem den ”dem og os” dikotomi, der ser ud til at kendetegne mange anbringelsessteder (Frørup 2011 og Hansen 2009).

8.3.8. Sammenfatning af udviklingsperspektiver

Afsnit 8.3 fremstiller afhandlingens perspektiver for udvikling af socialpædagogisk arbejde med anbragte unge udfra undersøgelsesresultaterne og socialpædagogisk teori og forskning. Der er blevet redegjort for årsagerne til, at udviklingsperspektivet indtager en mindre fremtrædende plads i denne endelige udgave af afhandlingen, end det var tænkt ved forskningsprojektets begyndelse.

Afsnittet består overvejende af fremstilling af forskellige udviklingsperspektiver der bygger på iagttagelse af den samme grundlæggende, strukturelle figur: det socialpædagogiske arbejde er de unges liv og medarbejdernes arbejde.

De to sidste temaer bevæger sig væk fra dette grundlag og ind på spørgsmålene om udvikling af et socialpædagogisk vidensgrundlag, og hvordan Gemeinschaft og Gesellschaft begreberne åbner for en forståelse af det indbyggede paradoks i statens Gesellschaftbestræbelser på at fremme Gemeinschaft i det socialpædagogiske arbejde.

Udviklingsperspektivet er således nedtonet betydeligt i denne endelige udgave af afhandlingen, men udviklingsperspektivet er samtidigt løftet ud af caseinstitutionens snævre sammenhæng og åbner mere op for at kunne give generel inspiration til udvikling af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde på forskellige anbringelsessteder.

I afhandlingens sidste afsnit inden den afsluttende konklusion vurderer jeg overordnet forskningsprojektets brug af metoder i forhold til indledningens og kapital 1's metodebeskrivelser og reflekterer over, hvilke muligheder og begrænsninger de valgte metoder har vist sig at medføre for besvarelsen af forskningsspørgsmålet.

8.4 Vurdering af forskningsprojektets brug af metoder

Forskningsprojektet var oprindeligt planlagt som et aktionsforskningsforløb, men da samarbejdet med caseinstitutionen ophørte, blev det ændret til et deskriptivt/analytisk forskningsprojekt.

Afhandlingens indledning og kapitel 1 beskriver mine overvejelser om undersøgelsesdesign og anvendelse af metodologi og forskningsmetoder med beskrivelserne af Grounded Theory, fremstilling af data i display, dokumentanalyse og brugen af en caseinstitution.

Indledningens afsnit 0.7 beskrev forskningsprojektets undersøgelsesdesign med følgende elementer:

- 1) Undersøgelse af kvalitetsopfattelser af det socialpædagogiske arbejde i caseinstitutionen
 - a) Dokumentanalyse af caseinstitutionens værdigrundlag og program for intern undervisning
 - b) Kvalitative interviews med syv medarbejdere
 - c) Kvalitative interviews med syv anbragte unge
- 2) Undersøgelse af kvalitetsopfattelser i lovgivningen i form af elementær dokumentanalyse af caseinstitutionens værdigrundlag og program for intern undervisning
- 3) Undersøgelse af kvalitetsopfattelser i den bedst tilgængelige viden i teori og forskning
- 4) De samlede resultater analyseres og perspektiveres ud fra Tönnies (2002) teori om Gemeinschaft og Gesellschaft og Goffmans teatermetafor (1992)

8.4.1 Min egen erkendelsesproces i forhold til metoder

Retrospektivt set har væsentlige dele af mine egne erkendelser i metodeovervejelserne undervejs i forskningsprojektets forløb været en stadig fremadskridende bevidstgørelse af mine forskellige roller i forløbet (Gummesson 2000 og 2003, Coghlan og Brannick 2010):

- Forsker
- Udviklingskoordinator i caseinstitutionen
- Medlem af ledelsesgruppen i caseinstitutionen
- Lektor i pædagogik på pædagoguddannelsen

Denne refleksionsproces kan beskrives som et forløb med flere efterfølgende hermeneutiske cirkler (Gummesson 2003, s. 484), hvor jeg har gået fra opfattelser af dele til opfattelser af helhed, som har givet nye forståelser af enkeltdele.

Et eksempel på denne erkendelsesproces er min opfattelse/analysestrategi af interviewudsagnene, der har forandret sig i flere stadier, hvor nye helhedserkendelser har givet nye forståelser af udsagn, som igen har påvirket min helhedsopfattelse, der meget forenklet kan opstilles i et skema:

Tid	Min forforståelse/holdning	Konsekvens for analyse af interviewudsagn	Helhedserkendelse
Det første ansættelsessår i caseinstitutionen	Begejstring for caseinstitutionens principper og for forstanderen	Finder udsagn, der bekræfter caseinstitutionens fortræffelighed	Det videnskabelige miljø: Du overser data, der modsiger din begejstring
Andet ansættelses år: konflikter med forstanderen	Negativ kritisk overfor caseinstitutionens forstander	Finder udsagn der kritiserer caseinstitutionen	Det videnskabelige miljø: Du skal undersøge, ikke vurdere
Tredje og fjerde år: Igen lektor i University College Sjælland	Ønske om forbedring af caseinstitutionen Ændre medarbejder-sammensætningen	Leder efter forbedringsmuligheder på caseinstitutionen ud fra interviewudsagn	Tilbage melding fra bedømmelsesudvalget: Du skal være forsker, ikke udviklingskonsulent
Femte år	Løfte analysen ind i en teoretisk forståelsesramme	Finde udviklingstemaer, der er væsentlige i en bredere sammenhæng	

Virkeligheden har selvfølgelig været mere kompleks, end skemaet kan rumme, men skemaet beskriver dog væsentlige positioner i min vej til større erkendelse af, hvordan mine egne roller, forforståelser og holdninger har påvirket min tolkning af data.

Denne erkendelsesproces skal også ses i sammenhæng med udviklingen i min konkrete brug af metoder i forskningsprojektet.

Det væsentligste skred i min analyse af interviewene kom med brugen af Dahler-Larsens metode med display fremstilling af kvalitative data ud fra en Grounded Theory-orienteret tilgang, som gjorde det muligt på samme tid at yde retfærdighed overfor interviewenes mangfoldighed og bevare et overblik over helheden. Denne metode indebærer en meget grundig gennemgang af interviewene, hvor mange detaljer blev synliggjort.

Det var dog tydeligt, at selvom jeg havde benyttet displaymetoden med udbytte i forskningsprojektets andet år, så var mit brug af metoden alligevel styret af mine forforståelser og holdninger, så det fulde udbytte af displaymetoden udviklede sig i takt med min bevidstgørelse af, hvordan mine roller med tilhørende forforståelser og holdninger påvirkede min erkendelsesinteresse. Her har omgivelsernes tilbagemeldinger på forskningsprojektet haft afgørende betydning.

8.4.2 Vurdering af metodologi og metoder

Metodologisk har forskningsprojektet i undersøgelsen af caseinstitutionen bygget på fænomenologi og Grounded Theory og undersøgt aktørernes opfattelser af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde ved brug af kvalitative interviews og dokumentanalyse. Det indsamlede datagrundlag kan kritiseres for at være smalt, men brugen af casen har efter min vurdering resulteret i produktion af viden, som beskrevet af Flyvbjergs argumentation for værdien af casearbejde i forskning. (2010 i Brinkmann, S. og Tanggaard (red.) 2010 s. 463 – 487). I dette forskningsprojekt har det drejet sig om at maksimere informationerne fra en enkeltstående case, og det har vist muligt at få nytteværdi ud af undersøgelsen af caseinstitutionen.

Et bredere datagrundlag kunne have bestået i at supplere interviewene med observationer af det socialpædagogiske arbejde, idet en begrænsning ved den fænomenologiske interviewtilgang er, at informanterne kun er i stand til at formulere det, som de kan beskrive med ord i interviewsituationen, mens observationer kunne afdække de mere tavse sider af det socialpædagogiske arbejde, og det kunne have peget på andre aspekter ved det socialpædagogiske arbejde. Det kunne også være en mulighed at inddrage andre anbringelsessteder i undersøgelsen.

Min egen vurdering er dog, at selvom jeg retrospektivt kunne ønske mig et bredere datagrundlag, så har det foreliggende datagrundlag alligevel kunnet levere bidrag til belysning af det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Dermed vurderer jeg, at afhandlingen svarer ja til spørgsmålet, om interviews med centrale aktører i det socialpædagogiske arbejde kan pege på temaer, der kan bruges i fremstilling af udviklingsperspektiver for det socialpædagogiske arbejde. Undersøgelsen viser, at den fænomenologiske tilgang i kvalitative interviews kan afdække dybereliggende forhold som f.eks. denne undersøgelses fund af medarbejdernes og de unges forskellige opfattelser af relationernes betydning.

Afdækningen af medarbejdernes og de unges forskellige opfattelser kan ses som resultat af en brug af en form for metodetriangulering, nemlig kildetriangulering (Kruuse 2000), hvor det samme emne bliver belyst fra flere kilder, hvilket netop muliggør at finde overensstemmelser og uoverensstemmelser mellem deres opfattelser, og her ligger nok forskningsprojektets efter min mening væsentligste fund.

8.4.3 Informantudvælgelsen

Kapitel 1 redegjorde for udvælgelseskriterierne for udvælgelse af unge og medarbejdere til interviewene, og for hvordan udvælgelseskriterierne opstod bl.a. på baggrund af min rolle som medlem af ledelsesgruppen i caseinstitutionen.

Jeg argumenterede herunder for, at de på om end nogle måder kritisable udvælgelseskriterier trods alt ikke stred mod forskningsprojektets formål om at undersøge kvalitetsopfattelser og fortsatte:

”Vurderingen af, om data fra de udvalgte informanter har kunnet bidrage med væsentlige kvalitetsopfattelser, der giver nye indsigter i emnet på et validt og reliabelt grundlag hviler dels på, om forskningsprojektets beskrivelser af metoder er tilstrækkeligt gennemsigtige og fyldestgørende, så læseren kan vurdere forskningsprocessen og dels på vurderingen af forskningsprojektets resultater til sidst i afhandlingen.”

(Afsnit 1.1.3)

Jeg har forsøgt at levere gennemsigtige og fyldestgørende beskrivelser af forskningsprojektets brug af metoder og af betydningen af mine forskellige roller i forløbet, så læseren kan vurdere forskningsprocessen. Jeg kan naturligvis ikke svare for læserens udbytte af disse beskrivelser i afhandlingen, men jeg har selv oplevet det som en udbytterig proces, der har gjort forskningsprojektets grundlæggende betingelser, begrænsninger og styrker mere tydelige.

Som forsker og forfatter til afhandlingen er jeg selvsagt ikke i stand at vurdere forskningsprojektets resultater objektivt, mine vurderinger har svinget undervejs fra, at resultaterne er betydningsløse detaljer uden bredere interesse til, at der er interessante fund i undersøgelsen - især i afdækningen af forskelle i de unges og medarbejdernes opfattelser af de strukturelle faktorer og af deres indbyrdes relationer, og jeg ikke har fundet tilsvarende detaljerede beskrivelser af disse forhold i hverken forskning eller teori.

Samlet set mener jeg derfor, at når læseren har mulighed for at gennemskue forskningsprocessen via gennemsigtige beskrivelser, når de interviewede har leveret varierede svar, og når undersøgelsesresultaterne kan levere valide svar på forskningsspørgsmålet, så har udvælgelseskriteriernes bias ikke udgjort et afgørende problem for forskningsprojektets validitet.

Forløbet har imidlertid været en læreproces i min oplæring til forsker, hvor et af udbytteerne er, at jeg næste gang vil være mere skærpet overfor udvælgelseskriterier for informanter.

8.4.4. Styrker og svagheder ved forskningsprojektets kvalitative, kontekstuelle tilgang

Afhandlingens indledning beskrev den kvantitative tilgang til kvalitetsarbejdet i den offentlige sektor i almindelighed og gav eksempler på kvantitative kvalitetstiltag overfor det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge som Det Sociale Indikator Program og Landsforeningens af Opholdssteders akkrediteringssystem.

Herefter refererede jeg synspunkter og studier som Kroghstrup (2002 og 2011), Malley og Fernández (2010) Dahler-Larsen (2008), Clarke (2003) 2003 og Nygren (1999), der argumenterer for begrænsningerne i en kvantitativ tilgang. Det gjorde jeg som led i en argumentation for dette forskningsprojekts formål om at undersøge, om en kvalitativ, kontekstuel tilgang til kvalitetsarbejde kan tilføre kvalitetsarbejdet indsigt i bagvedliggende processer og forhold med betydning for kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

På trods af de flere gange omtalte vanskeligheder i forskningsprojektets forløb vurderer jeg, at det kan konkluderes, at forskningsprojektets kvalitative, kontekstuelle tilgang har givet udbytte i form af indsigter i forhold og processer som f.eks. de unges og medarbejdernes forskellige opfattelser af deres indbyrdes relationer, og forskningsprojektets resultater har kunnet gøres til genstand for generelle refleksioner udfra det valgte teoretiske grundlag.

Forskningsprojektets forløb antyder imidlertid også visse svagheder ved en kvalitativ, kontekstuel tilgang til kvalitetsarbejde, og her springer det lange tidsforløb i dette forskningsprojekt umiddelbart i øjnene. Ifølge Lane (1997) hænger indførelsen af kvalitetsarbejde i den offentlige sektor sammen med ønsket om at opnå større økonomisk effektivitet og bedre produkter, og derfor kan forskningsprojektets forløb over fem år virke til at være i strid selve formålet med kvalitetsarbejdes bestræbelser på øget effektivitet.

Som det imidlertid også blev beskrevet i afhandlingens indledning, er det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge præget af stor kompleksitet med lange og indirekte årsagskæder (Rutter 2000), og forskningsprojektets kvalitative tilgang har vist sig at kunne afdække sådanne komplekse

sammenhænge, der ikke umiddelbart er synlige, men som kan have betydning for kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde.

Tidsforløbet i dette forskningsprojekt har også sine egne, kontekstuelle årsager, der ikke nødvendigvis behøver at blive repeteret i andre kvalitative undersøgelser af kvalitet i socialpædagogisk arbejde, og her er forskningsprojektets ændring fra aktionsforskningsprojekt til et deskriptivt, analytisk forskningsprojekt en væsentlig årsag til tidsforbrug.

Forskningsprojektet har også været et Ph.d. uddannelsesforløb, som har krævet sin tid, som et målrettet kvalitativt kvalitetsarbejde udført af uddannede forskere ikke skal bruge tid på.

Erfaringerne fra dette forskningsprojekt vil måske også kunne medvirke til et kortere tidsforløb i kvalitative projekter for udvikling af kvalitet, og der er derfor flere grunde til at tro, at det lange tidsforløb i dette forskningsprojekt ikke skal ses som typisk for tidsforbruget i en kvalitativ tilgang til kvalitetsarbejde.

En anden kritik er, at de specifikke, kontekstafhængige resultater fra undersøgelsen af en caseinstitution ikke har gyldighed udover netop dette anbringelsessted, og denne kritik har jeg besvaret såvel i indledningen som undervejs i afhandlingen. På den ene side er det rigtigt, at undersøgelsesresultaterne ikke gælder for andre anbringelsessteder.

På den anden side kan undersøgelsesresultaterne fra caseinstitutionen udfra fra et hermeneutisk formål om at opnå dybere forståelse og indsigt ses som en kritisk case (Flyvbjerg 2010), som skal suges for al information som et eksempel på, at hvis det (ikke) sker her, kan det ske (ingen) alle steder.

Undersøgelsesresultaterne kan også gøres til genstand for perspektivering udfra et teoretisk grundlag, som giver mulighed for at sætte fundene ind i en bredere sammenhæng, hvorved undersøgelsesresultaterne kan være med til at afdække, hvordan grundlæggende strukturer påvirker det socialpædagogiske arbejde.

Forskningsprojektet kan derfor anskues som et eksemplarisk eksempel på hvilke typer indsigter, en kvalitativ, kontekstuel tilgang til kvalitetsarbejde kan give. Det ser udfra forskningsprojektets resultater således ud til, at det kan være meningsfuldt at undersøge kvalitet i socialpædagogisk arbejde i flere forskellige andre anbringelsessteders kontekst, hvor andre sammenhænge og bagvedliggende processer kan afdækkes og gøres til genstand for refleksion og perspektivering, der kan føre til påpejning af andre faktorer af betydning for socialpædagogisk arbejde med anbragte unge.

Herved er der mulighed for, at undersøgelsesresultater fra kvalitative undersøgelser udover deres selvstændige værdi også kan medvirke til at supplere og nuancere kvantitative kvalitetstilganges arbejde med at konstruere faktorer af betydning for at kunne måle og udvikle kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

8.5 Konklusion på forskningsspørgsmålet

Forskningsspørgsmålet lød:

Hvordan opfattes kvalitet i en caseinstitutionens socialpædagogisk arbejde med anbragte unge af aktørerne i caseinstitutionens hverdag, og hvordan kan disse kvalitetsopfattelser indgå i arbejdet med at udvikle kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge?

Afhandlingens gennemgang af forskningsresultaterne har beskrevet, hvordan aktørerne i caseinstitutionens hverdag opfatter kvalitet i socialpædagogisk arbejde, og afhandlingen har først sammenlignet disse opfattelser med opfattelserne i lovgivning og socialpædagogisk teori og forskning. Herefter satte afhandlingen undersøgelsesresultaterne ind i en teoretisk forståelsesramme bestående af Tönnies (2002) begrebspaar *Gemeinschaft* og *Gesellschaft* og Goffmans teatermetafor, og endelig blev der på den baggrund opridset syv udviklingsperspektiver for socialpædagogisk arbejde med anbragte unge.

Konklusionen på forskningsspørgsmålet er, at aktørerne i caseinstitutionen på nogle centrale punkter har forskellige opfattelser af kvalitet. Det gælder især et grundlæggende syn på selve anbringelsen, der af de unge opfattes som en del af deres liv, og af medarbejderne overvejende opfattes som et arbejde.

Denne grundlæggende forskel i opfattelser viser sig bl.a. i de to parter forskellige opfattelser af deres indbyrdes relationer. Her lægger medarbejderne stor vægt på den emotionelle side af relationen, mens de unge ser mere på medarbejdernes funktioner backstage som tilrettelæggere af de unges liv.

Aktørernes opfattelser kan herefter tematiseres og perspektiveres ud fra et teoretisk grundlag. Herefter kan der formuleres udviklingstemaer, som kan fungere som inspiration og refleksionsramme for anbringelsessteder, medarbejdere og myndigheders arbejde med udvikling af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Det kan derfor samlet konkluderes, at forskningsprojektet viser, at en kvalitativ undersøgelse af en caseinstitution med inddragelse af kvalitetsopfattelserne hos medarbejdere og unge kan bidrage med

Kvalitet og udvikling i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge
Lars Aagerup Tlf. : 45 72483183 - mail: lca@ucsj.dk

perspektiver og refleksionstemaer til udvikling af kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge.

Litteraturliste

- Ahrenkiel, A., Nielsen, S.B., Schmidt, C., Sommer, F., og Warring, N. (2012):
Daginstitutionsarbejde og pædagogisk faglighed. Frydenlund
- Akkreditering Danmark (2010): Akkrediteringsstandard for døgntilbud for børn og unge.
Akkreditering Danmark. Version 3, december 2010. Downloadet 23. januar 2012 fra:
<http://www.akkreditering.dk/Gældende-standarder/Opholdssteder.aspx>
- Andersen, D. og Egelund Nielsen, H. (2005): Tabuka – tidligere anbragtes bud på kvalitet i
anbringelsen af børn og unge. Børn og Unge.
- Andersen, P.Ø. (1995): Pædagogens praksis. Munksgaard
- Ankestyrelsen (2012): Ankestyrelsens statistikker Anbringelsesstatistik Årsstatistik 2011
- Ankestyrelsen (2011): Flytning og hjemgivelse af anbragte unge. Ankestyrelsen, november 2011
- Ankestyrelsen (2009): Praksisundersøgelse om anbringelse af børn og unge. Ankestyrelsen,
december 2009
- Ankestyrelsen (2008): Praksisundersøgelse om anbringelse af børn og unge. Ankestyrelsen, januar
2008
- Appel Nissen, M. (2007): Det Sociale Indikatorprojekt. Programteori og indikatorer til evaluering
af kvalitet og virkninger af indsatsen på sikrede institutioner: SIP-sikret, Institut for Sociologi,
Socialt Arbejde og Organisation. Region Midtjylland, Center for Kvalitetsudvikling.
- Argyris, C. & Schön, D. (1996): Organizational Learning II: Theory, Method and Practice.
Reading, Mass.: Addison Wesley
- Argyris, C. and Schön, D. (1974) Theory in practice: Increasing professional effectiveness, San
Francisco: Jossey-Bass.
- Asplund, J. (1991): Essä om Gemeinschaft och Gesellschaft. Bokförlaget KORpen, Karl
Gustavsgatan 56, 41131 Göteborg.
- Axford, N. (2008): Are looked after children socially excluded? Adoption & Fostering, Volume 32
(4), 5-18.
- Axford, N. (2009): Child well-being through different lenses: why concept matters. Child &
Family Social Work, Volume 14 (3), 372-383.
- [Bae, B.](#), [Waastad, J.E.](#), [Løvlie Schibbye, A.](#) (1999): Erkjennelse og anerkjennelse : perspektiv på
relasjoner. Universitetsforlaget.
- Baggesgaard, U. (2006): Kvalitet i socialpædagogisk arbejde- socialpædagogik mellem to
strømme. Tidsskrift for Socialpædagogik nr. 17, 2006, s. 27-33.

Barter, C., Renold, E., Berridge, D. & Cawson, P. (2004): Peer violence in children's residential care. Houndmills & New York: Palgrave Mac- Millan.

Böcker Jakobsen, T., Hammen, I. og Steen, I.: (2010): efterværn – støtte til tidligere anbragte unge. Midtvejsevaluering af forsøg med efterværn under handlingsprogrammet ”Lige Muligheder”. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. 10:31.

Brauner, J., Skov Olsen, P. og Egelund, T. (2011): Muligheder for dokumentation af anbringelser en gennemgang af målemetoder. SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd 11:49

Brinkkjær, U. og Nørholm, M. (2000): Hvorfor er det så svært at omsætte teori til praktik?
Forlaget PUC

Brinkmann, S. og Tanggaard, L.(red.) (2010): Kvalitative metoder en grundbog. Hans Reitzels Forlag

Bryderup, I. (1999): Drop afmagten – socialpædagogisk arbejde, De Unges Hus, Roskilde Amt. Danmarks Pædagogiske Institut.

Bryderup, I. Andsager, G. og Nagbøl, S. (2003): Socialpædagogisk metodeudvikling: Forskningsevaluering af et fotoprojekt på Projekt- og Døgninstitutionen Hjulmagerstien. Danmarks Pædagogiske Universitet.

Bryderup, I. (Red.) (2005): Socialpædagogisk arbejde med børn og unge. Socialpædagogernes Landsforbund

Burton, J. og Van den Broeck, D. (2009): Accountable and Countable: Information Management Systems and the Bureaucratization of Social Work. British Journal of Social Work, Volume 39, Issue 7 Pp. 1326-1342. Oxford Journals.

Buus, A.M., Del Pin Hamilton, S., Rasmussen, P., Nørtoft Thomsen, U. og Wiberg, M. (2010): Når evidens møder den pædagogiske hverdag. Foreløbig arbejdsrapport september 2010. Aalborg Universitet og University College VIA. Institut for Læring og Filosofi, Aalborg Universitet, Fibigerstræde 10, DK 9220 Aalborg

Christoffersen, M.N., 1993. Anbragte børns livsforløb. En undersøgelse af tidligere anbragte børn og unge født i 1967. SFI rapport 93:11.

Clarke, J. (2003): Performing for the Public: evaluation, evidence and evangelism in social policy. Paper for the inaugural ESPAnet conference: "Changing European Societies - The Role for Social Policy" Organised by the Danish National Institute of Social Research. Copenhagen, 13-15 november 2003.

Clemmensen, L. & S. Drevsfeldt (2009): "Udsatte unge overses i ny reform". Information, 11. oktober 2009.

Coghlan, D. og Brannick, T. (2010): *Doing Action Research in your own organization*. Sage Publications.

Corsaro, W. (2002): "Barndommens sociologi" Gyldendal Uddannelse

Dagbladet B.T. (2011): Regeringen ønsker reform om anbragte børn. Dagbladet B.T., tirsdag d. 11. oktober 2011

Dahler Larsen, P. (2000): *Den rituelle refleksion – om evaluering i organisationer*. Odense Universitetsforlag og forfatteren 2000.

Dahler-Larsen, P. (2002): *At fremstille kvalitative data*. Syddansk Universitetsforlag

Dahler Larsen, P. (2008): *Kvalitetens Beskaffenhed*. Syddansk Universitetsforlag. 2008.

Dale, E., L. (1998): *Pædagogik og professionalitet*. Forlaget Klim

Danmarks Evalueringsinstitut (2012): *Læreplaner i praksis. Daginstitutioners arbejde med pædagogiske læreplaner*. Danmarks Evalueringsinstitut

Dencik, L. og Schultz Jørgensen, P. (1999): *Børn og familie i det postmoderne samfund*. Hans Reitzels Forlag.

Dreyer Espersen, L. (2010): *Bekymrende identiteter*. Ph.d.-afhandling, Sociologisk Institut, Københavns Universitet og SFI – Det nationale Forskningscenter for velfærd

Duedahl, P. og Hviid Jacobsen, M. (2010): *Introduktion til dokumentanalyse*. Syddansk Universitetsforlag

Dürkheim, Émile (1975, første gang 1911): *Pædagogikkens væsen og metode*, s. 60-80 i *Opdragelse, uddannelse og Sociologi*. Carit Andersen

Egelund, T. & Jakobsen, T.B. (red.) (2009): *Omsorg for anbragte børn og unge. Døgninstitutionens hverdag og vilkår*. København: Akademisk Forlag

Egelund, T. & Vitus, K. (2007): *Sammenbrud i anbringelser af unge. Risikofaktorer hos de unge, forældre, anbringelsessteder og i sagsbehandlingen*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Egelund, T. og Hestbæk, A. (2003): *Anbringelse af børn og unge – en forskningsoversigt*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Egelund, T., Andersen, D., Hestbæk, A.-D., Lausten, M., Knudsen, L., Olsen, R.F. & Gerstof, F. (2008): *Anbragte børns udvikling og vilkår. Resultater fra SFI's børneforløbsundersøgelse af årgang 1995*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Egelund, T., Jakobsen, T.B. & Hammen, I. (2009): Sammenbrud i anbringelser af unge. Erfaringer, forklaringer og årsagerne bag. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Egelund, T., Böcker Jakobsen, T., Hammen, I., Olsson, M. og Høst, A.:(2010): Sammenbrud i anbringelser af unge – erfaringer, forklaringer og årsagerne bag. SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd

Egelund, T., Skovbo Christensen, P., Böcker Jakobsen, T., Jensen, T.G. og Fuglsang Olsen, R. (2009): Anbragte børn og unge en forskningsoversigt. 09:24, SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd

Ellegaard, T. og Stanek, A. (2004): Læreplaner i børnehaven. Kroghs Forlag

Emond, R. (2004): Rethinking our understanding of the resident group in group care. Child & Youth Care Forum, 33(3), s. 193-207.

Eriksson, B. (1993): Om heuristik och normal vetenskap: Kritiska reflektioner över Johan Asplunds Essä om Gemeinschaft och Gesellschaft. Sociologisk Forskning Vol. 30, No. 2, Sociologförbundets årsmöte 1993 (1993), pp. 79-91. Published by: Sveriges Sociologförbund (Swedish Sociological Association)

Eriksson, L. & Winman, T. (red) (2010): Learning to fly. Social Pedagogy in a Contemporary Society. Bokförlaget Daidalos AB, Göteborg

Falk, J. (2000): Ferdinand Tönnies. S. 57-68 i Andersen og Kaspersen (red.) 2000: Klassisk og moderne samfundsteori. Hans Reitzels Forlag.

Flyvbjerg, B. (2010): Fem misforståelser om casestudiet. S. 463 – 487 i Brinkmann, S. og Tanggaard, L.(red.) (2010): Kvalitative metoder en grundbog. Hans Reitzels Forlag.

FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder. 1948.

FN: Børnekonventionen FN - Bekendtgørelse af FN-konvention af 20. november 1989 om Barnets Rettigheder.

Folketinget (2012): Aftale om Et Nyt Socialtilsyn, 25. oktober 2012

Foss Hansen, H.(2003): Evaluering i staten. Samfundslitteratur

Foster, R. og Suddards, C. (1999): Leadership within high school communities. Paper præsenteret ved det årlige møde i American Educational Research Association i Montreal, Qeubeck, Canada 19-23. april 1999

Franzon, E. (2009): Fortidens tyngde - om selvarbeid under opphold og utflytning fra ungdomshjem. Institut for sosiologi og samfunnsgeografi. Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Universitetet i Oslo.

Frørup, A. K. (2011): Vidensformer og dokumentationspraksis i socialpædagogisk arbejde – en analyse af, hvordan dokumentation og socialpædagogisk praksis italesættes i henhold til arbejdet med anbragte børn og unge på døgninstitution. Ph.d. afhandling, Institut for Uddannelse og Pædagogik, Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Århus Universitet

Fuglsang Olsen, R. Egelund, T. og Lausten, M. (2011): Tidligere anbragte som unge voksne. SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.

Gilligan, R., (2012): Children, social networks and social support. In Hill, M., Head, G., Lockyer, A., Reid, B. and Taylor, R. (editor(s): Children's Services: Working Together , Harlow: Pearson

Gilligan, R. (2013): Det vigtigste arbejde foregår bag scenen. Interview i Socialrådgiveren nr. 4, 21. marts 2013 s. 22 – 26.

Glaser, B.G. (1998): Doing grounded theory: issues and discussions, 2. printing edition., Sociology Press, Mill Valley, California.

Glaser, B.G. (1978): Theoretical Sensitivity Advances in the Methodology of Grounded Theory. Sociology Press, Mill Valley, California

Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1967): The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research. Aldine Publ., New York.

Glaser, B.G. (1992): Basics of grounded theory analysis: emergence vs. forcing. Sociology Press, Mill Valley, California.

Goffman, E. (2004): Social samhandling og mikrosociologi. En tekstsamling redigeret af Michael Hviid Jacobsen og Søren Kristiansen. Hans Reitzels Forlag, København 2004

Goffman, E. (2001): Anstalt og menneske. Jørgen Paludan, København.

Goffman, E. (1992): Vore rollespil i hverdagen. Hans Reitzels Forlag, København.

Goffman, E. (1982): Interaction Ritual. Essays on Face-to-Face Behaviour. New York, Pantheon Books.

Goldkuhl, G. & Cronholm, S. (2010): Adding Theoretical Grounding to Grounded Theory: Toward Multi-Grounded Theory. International Journal of Qualitative Methods 2010, 9(2), pp. 187 – 205. International Institute for Qualitative Methodology, University of Alberta.

Grimen, H. (2008): Profesjon og kunnskap. I Motander, A. og Terum, L. I.(red.) (2008): Profesjonsstudier s. 71 – 86. Universitetsforlaget Oslo.

Gummesson, E. (2000): *Qualitative Methods in Management Research*. 2nd rev. ed., Sage, Thousand Oaks, California.

Gummesson, E. (2003): All Research is interpretive! *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 18, No. 6/7 2003, pp. 482 - 492

Hammen, I. og Jensen, T. G. (2010): *Anbringelse af børn med etnisk minoritetsbaggrund*. En forskningsoversigt. Servicestyrelsen og Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Hansen, E. J. (2003): *Uddannelsessystemerne i sociologisk perspektiv*. Hans Reitzels Forlag.

Hansen, J. (2005): *Skolegang: skolens betydning for anbragte børns fremtid*. Åbenrå: UFC Børn og Unge

Hansen, N., Marckmann, B. og Nørregård - Nielsen, E. (2008): *Spørgeskemaer*. Forlaget samfundslitteratur.

Hansen, S. J. (2009): *Bureaukrati, faglige metoder eller tommelfingerregler på døgninstitutioner for børn og unge?* Ph.d. afhandling. Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet.

Hare, J. (2009): Alt det måleri... *Social Kritik* nr. 120 – december 2009 s. 33 – 41

Hartlev, M. (1998): *Beskyttelse af den menneskelige værdighed*. Københavns Universitet, Retsvidenskabeligt Institut B. Årsberetning 1998, s. 75-88

Hartman, J. (2005): *Funderet teori: udvikling af teori på empirisk grund*. Alinea, København.

Hatch, M., J. (2001): *Organisasjonsteori - moderne, symbolske og postmoderne perspektiver*. Abstrakt forlag, Oslo.

Hedegaard Hansen, J. (2006): *Retten og pligten til det gode liv - en diskursteoretisk analyse af forholdet mellem socialpolitik og socialpædagogik på området for de mest udsatte grupper*. Ph.d. afhandling. DPU

Gustafsson, J., Hegland, T. J., Snell, H. (1981): *Børn og unge i miljøerne - nogle erfaringer: rapport fra en undersøgelse af "De kollektive Børne- og Ungdomsmiljøer*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Hegstrup, S. (2005): *Socialpædagogikkens forsvinden og mulige genkomst*. *Tidsskrift for Socialpædagogik* nr. 16, 2005, s. 5-13.

Hestbæk, A. og Nygaard Christoffersen, M. (2002): *Effekter af dagpasning - en redegørelse for nationale og internationale forskningsresultater*. *Børn & Unge*. Arbejdsrapport 18:2002. Socialforskningsinstituttet.

Hjort, K. og Weber, K. (2004): *Hvad er værd at vide om professioner?* I Hjort, K. (red.): *de professionelle – forskning i professioner og professionsuddannelser*. Roskilde Universitetsforlag.

Holland, M. (2007): Det Sociale Indikatorprojekt. Programteori og indikatorer til evaluering af kvalitet og virkninger af indsatsen på psykiatrinære institutioner: SIP-psykiatri. Region Midtjylland, Regionshuset Århus, Center for Kvalitetsudvikling.

Holst, J. (2007): Det normale og det afvigende. I Andersen, P., Ø. , Ellegaard, T., Muschinsky, L., J. (2007): Klassisk og moderne pædagogisk teori, s. 301-323.. Hans Reitzels Forlag.

Højlund, S. (2009): Hjemlighed som velfærdsparadoks - om iscenesat autenticitet i døgninstitutioner for anbragte børn Tidsskriftet Antropologi nr. 59/60 2009, Hus og hjem, s. 49 - 67

Høyer, M. og Stenstrup, C.(2010): Mønsterbrydning i et tilknytningsteoretisk perspektiv. I Sørensen, J. B. (2010): Mønsterbrud i opbrud. Dafolo.

Illeris, K. (2012): Kompetence – Hvad - Hvorfor – Hvordan? Samfundslitteratur.

Jacobsen, M. H. og Kristiansen, S. (red.) (2004): Erving Goffman. Social samhandling og mikrosociologi. En tekstsamling. Hans Reitzels Forlag.

Jacobsen, M. H. og Kristiansen, S. (2006): Goffmans metaforer – om den genbeskrivende og rekontekstualiserende metode hos Erving Goffman. Sosiologi i dag, Vol 36, Nr 1 (2006), s. 7 – 35.

Janine R. Wedel (1998): Collision and Collusion: The Strange Case of Western Aid to Eastern Europe 1989-1998. New York: St. Martin's Press, 1998.

Kappel, K. (1996): Udvikling og udviklingsskepticisme. Psyke og Logos, årgang 17, nr. 2, 1996, 346-360.

Kildedal, K og Kildedal Nielsen, D. (2009): Pædagogik fra Farsø. Arbejdet med udstødte unge kræver læssevis af omsorg. Solhaven og Himmerlands Rådgivningscenter.

Kommunernes Landsforening (2011): Faktaark: udsatte børn og unge. Oprettet den 14.03.11, Ændret den 22.03.11. Downloadet 7/9 2011 på

<http://www.kl.dk/Dokumenter/Artikler/MSH/2011/03/Faktaark-Udsatte-born-og-unge/>

Koslowski III, F. A. (2006): Quality and assessment in context: A brief review. Quality Assurance in Education. MCB University Free Press 2006, 14, 3, s. 277-288

KREVI (2009) Akkreditering: Kendetegn og erfaringer. Downloadet d. 12/3 2010 fra:

http://kreivi.dk/files/LSSC_Microsoft_Word_-_Krevi_rapport_050609_final_lssc.pdf

Kroghstrup, H.K (2002): Når socialt arbejde bliver ”standardvare” i Nordisk Socialt Arbejde nr 3, 2002, s. 122-130

Kroghstrup, H.K.(2003): Evalueringsmodeller. Velfærdsministeriet

- Kroghstrup, H. K. (2011): Kampen om evidens – Resultatmåling, effektevaluering og evidens. Hans Reitzels Forlag
- Kruuse, E. (2000): Kvalitative forskningsmetoder. Dansk Psykologisk Forlag
- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009): Interview. Introduktion til et håndværk. Hans Reitzels Forlag
- Lagerlöf, H. (2012): Samhällsvård och välfärdsresurser. En studie av skolgång, fritid och kamratrelationer bland unga i familjehem och institutioner. Institutionen för socialt arbete, Stockholms Universitet, Rapport i socialt arbete nr 137, 2012
- Lane, J.E. (1997): Public Sector Reform. Rationale, Trends and Problems. Sage. London
- Launso, L., Rieper, J., & Rieper, O. (2007). Evaluative feedback as a contribution to learning between groups of professionals. *Evaluation*, 13(3), 306-322.
- Launsø, L. og Rieper, O. (1997): Forskning om og med mennesker. Forskningstyper og forskningsmetoder i samfundsforskningen. Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.
- Lihme, B. (1988): Socialpædagogik for børn og unge. Forlaget SOCPOL
- Lihme, B. (1999): Det er så fucking træls! Solhaven og de unge. Forlaget Børn og Unge.
- Lind, U. (1998): Gemeinschaft og Gesellschaft – en forståelsesramme for dobbelthed i daginstitutionen. *Dansk Pædagogisk Tidsskrift* 5/1998 s. 15-24.
- Lynggaard, K. (2010): Dokumentanalyse. I Brinkmann og Tanggaard (2010): Kvalitative metoder en grundbog, s. 137 – 151. Hans Reitzels Forlag
- Madsen, B. (1998): Socialpædagogik og samfundsförvandling. Munksgaard.
- Madsen, B. (2005 a): Visionen om social inklusion – en risikofyldt proces for professionelle og udstødte, i Vera No. 32 Aug. 2005: Rummelighed og inklusion
- Madsen, B. (2005b): Socialpædagogik integration og inklusion i det moderne samfund. Hans Reitzels Forlag.
- Malley, J. og Fernández, J. (2010): Measuring Quality in Social Care Services: Theory and Practice. *Annals of Public and Cooperative Economics*, Volume 81, Issue 4, pages 559–582, December 2010
- Meland, P., Østreng, D.(2006): Innledning. *Sosiologi i dag*, Vol. 36, nr. 1. 2006.
- Møhlholt, A-K, Stage, S., Hyld Pejtersen, J., Thomsen, P. (2012): Efterværn for tidligere anbragte unge. En erfarings- og vidensopsamling. SFI Det Nationale Forskningscenter for velfærd.
- Nielsen, H.E., Andersen, D., Ankerbo, A., Ericson, N., Gunnensen, S.J., Jensen, C., Madsen, L.F., Nissen, M.A. (2006): "Behandlerblikket - risiko og refleksion i socialt arbejde med familier og børn" i: *Nordiske Udkast: Tidsskrift for kritisk samfundsforskning*, 34, 1.

- Nonaka, I. and Takeuchi, H.(1995): The Knowledge-Creating Company. Oxford University Press
- Nordentoft, A., Ehlers S. & Høyrup S.(2003): Kompetencemåling – tænkning og praksis i et komparativt perspektiv. DPU, Aarhus Universitet.
- Nygren, P. (1999): Udvikling og kvalitet i psykosocialt arbejde. Dansk Psykologisk Forlag.
- Nyt Teknisk Forlag (2008): Kvalitetsledelse efter ISO 9001. PowerPoint oplæg. Downloadet fra <http://w2.nyttf.dk/nyttf/kvalitetsledelse/uploads/File/Q%20portal%20overheads%20juni%202008.pdf> d. 10/1 2012.
- Parsons, T. (1968): The Structure of Social Action. The free Press, a Division of Macmillan Publishing Co., Inc. New York
- Pedersen, K. E.(2004): Den enestående Anden – relationstænkning i risiko for selvsving. Psyke & Logos, 2004, nr. 2, årgang 25, p. 671-684. Dansk Psykologisk Selskab
- Perthou, A.S., Mortensøn, M.D. og Andersen, D. (2008): Skolegang under anbringelse. København: SFI Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Petersen, K., E. (2010): Viden om anbragte børn og unge i døgntilbud. Udgivet af Socialpædagogernes Landsforbund, Brolæggerstræde 9, 1211 København K
- Petrosino, A., Petrosino, C.T & Buehler, J.(2004): “Scared Straight” and Other Juvenile Awareness Programs for Preventing Juvenile Delinquency. Campbell Systematic Reviews 2004:2 First published: 4 April, 2004 Last updated: 4 April, 2004
- Philips, L. og Winther Jørgensen, M. (1999): Diskursanalyse som teori og metode. Roskilde Universitets Forlag
- Pinstrup Thomsen, A. (2005): Socialpædagogikkens aktuelle funktioner og opgaver under de aktuelle samfundsmæssige vilkår. I: Bryderup, I., Jensen, N., Langager, S. og Schjellerup Nielsen, H. (red.) (2005): Aktuelle udfordringer i socialpædagogikken. Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag.
- Politiken Research (2012): Personalet på opholdssteder har relevant uddannelse. <http://politiken.dk/indland/ECE1591290/anbragte-unge-mangler-paedagoger/>
- Prout, A., Simmons, R. and Birchall, J. (2006): Reconnecting and extending the research agenda on childrens participation: mutual incentives and the participation chain. I Kay, E, Tisdall, M, Davis, J.M, Hill, M & Prout, A (eds) Children, Young people and Social Inclusion. Participation for what? Bristol: The Policy Press, 75 – 105.
- Qvortrup, J. (1990): ”Børn forgår, barndommen består”. Dansk Sociologi 1990. Årgang 1, nr. 1, s. 35-55

- Qvortrup, J. (1994): "Børn halv pris". Sydjysk Universitetsforlag
- Qvortrup, J. (1999): "Barndom og samfund" i Dencik, L. og Jørgensen, P. Schultz (Red.): "Børn og familie i det postmoderne samfund". Hans Reitzels Forlag
- Qvortrup, J., Bardy, M.; Sgritta, G.; Wintersberger, H. (1994): "Childhood matters".
- Qvortrup, Jens (2003): "Barndom i et sociologisk generationsperspektiv" (Working Paper no. 123-03, Centre for Cultural Research, University of Aarhus). Electronically published: 22 October 2003
- Rasborg, L. (2005): Miljøterapi med børn og unge. Akademisk Forlag.
- Rasmussen, J., Kruse, S. og Holm, C. (2008): Viden om Uddannelse. Uddannelsesforskning, pædagogik og pædagogisk praksis. Hans Reitzels Forlag.
- Regeringens debatoplæg til møde om kvalitetsreform, 30. November 2006: Frit val, brugerinddragelse og personligt ansvar.
- Revsted, P. (2004): Motivationsarbejde. Hans Reitzels Forlag
- Rhode, P. (red.) (2006): Dokumentation af indsats og resultater Det Sociale Indikatorprojekt vedr. åbne døgninstitutioner 2004-2006, Kvalitetsafdelingen Århus Amt, 2006)
- Riisom, T.(2008): Elementær evaluering. Capacent
- Rogers, P.J., Petrosino, A.J. & Huebner, T.A. (eds.)(2000): Program Theory Evaluation: Challenges and Opportunities. New Directions in Evaluation, NO. 87, San Francisco: Jossey-Bass
- Rosendal Jensen, N. (2006): Grundbog i Socialpædagogik. Forlaget PUC
- Rutter, M (2000): Children in Substitute Care: Some Conceptual Considerations and Research Implications. Children & Youth Services Review, 9/10, 685-703.
- Ryan, P. (2008): How New Is the "New" Social Study of Childhood? The Myth of a Paradigm Shift. Journal of Interdisciplinary History, xxxviii: 4 (Spring, 2008), 553–576.
- Sallnäs, M., Wiklund, S. og Lagerlöf, H. (2010 a): Social barnavård ur ett välfärdsperspektiv– ekonomiska och materiella resurser, psykisk hälsa och tillgång till socialt stöd för ungdomar i familjehem och vid institutioner. Socialvetenskaplig tidskrift - nummer 1 2010
- Sallnäs, M., Wiklund, S. og Lagerlöf, H. (2010 b): Samhällsvårdade barn, gate-keeping och forskning. Socialvetenskaplig tidskrift nr. 2 -2010
- Saluja, G. et al.(2001): "Public school pre-kindergarten – does it make a difference?" Principal vol. 80, nr. 5 s.18-21, Maj 2001
- Sandbjerg Hansen, Christian (2011): Rå og mild – elementer af socialpædagogikkens institutioner og kategorier. Dansk Pædagogisk Tidsskrift. Nr. 2, maj 2011, s. 23 – 30.
- Schein, E., H. (1990): Organisationspsykologi. Prentice Hall/Systime.

Schwartz, I. (2001): Socialpædagogik og anbragte børn. Hans Reitzels Forlag

Schwartz, I. (2007): Børneliv på døgninstitution. Socialpædagogik på tværs af børns livssammenhænge. Ph.d. afhandling, Syddansk Universitet.

Schwartz, I., Gleerup, J., Soelmark, E., Andersen, E., Kruse, B. (red.) (2008): Børneperspektiver på døgninstitutioner – Inddragelse af og samarbejde med børn og forældre. Syddansk Universitetsforlag.

Schön, D. (2001): Den reflekterende praktiker. Forlaget Klim.

Servicestyrelsen (2011): Håndbog om Barnets Reform. Servicestyrelsen.

Servicestyrelsen (2007): Håndbog om anbringelsesreformen. Servicestyrelsen

SFI (2009): Børneforløbsundersøgelsen. Downloadet 8/12 2009 fra:

<http://www.sfi.dk/Default.aspx?ID=4822>

Shaw, I.F, J.C. Greene and Marks, M.M. (eds.) (2006): The Sage handbook of Evaluation. London: Sage

Shaw, I.F. and Faulkner, A. (2006): Practitioner evaluation at work. American Journal of Evaluation, 27 (1), 44-63

SIP (2010): Sammenhæng mellem standardprogrammet, de sociale indikatorprogrammer, kvalitet og virkninger af indsatsen på psykiatrinære institutioner: SIP-psykiatri, Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation. Region Midtjylland, Center for Kvalitetsudvikling. og bruger- og pårørendeundersøgelserne. Downloadet d. 12/3 2010 fra:

<http://www.socialkvalitetsmodel.dk/files/Subsites/Socialkvalitetsmodel/Sammenhængsnotat%20gældende%20udgave%206%20jan%202010.pdf>

Skatvedt, A. (2006): Det vakre i det almindelige. Sosiologi i dag, Vol 36, Nr 1 (2006), s. 37 – 58.

Smidt, S. (1997). [Virkelighed og plan i danske daginstitutioner: en undersøgelse af virksomhedsplaners betydning og indhold](#) Roskilde: Roskilde Universitet.

Smistrup, M. (2003): Bankmedarbejderen – splittet mellem Varnæs og Scrooge (og Merkur venter i kulissen). Fag, faglighed og identitet blandt danske bankmedarbejdere. Roskilde Universitet.

Socialministeriet (2012): Aftale om Et Nyt Socialtilsyn. 25. oktober 2012

Socialministeriet (2011a): Serviceloven. LBK nr 904 af 18/08/2011. Offentliggørelsesdato: 20-08-2011. Socialministeriet.

Socialministeriet (2011b): Vejledning om magtanvendelse over for børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet. Socialministeriet.

Socialministeriet (2010): Bekendtgørelse om magtanvendelse over for børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet BEK nr. 1093 af 21/09/2010. Offentliggørelsesdato 23-09-2010

Socialministeriet

Socialpædagogernes Landsforbund (2010): Etisk værdigrundlag. Socialpædagogerne, København.

Socialstyrelsen (2012): Økonomiske udgifter til anbringelser. Vidensportal om udsatte børn og unge. Downloadet 13/2 2013 fra:

<http://vidensportal.servicestyrelsen.dk/temaer/plejefamilier/statistik/udgifter-til-udsatte-born-og-unge>

Stenbacka, C. (2001) Qualitative research requires quality concepts of its own, Management Decision, Vol. 39 Iss: 7, pp.551 - 556

Stern, D. (2000): Spædbarnets interpersonelle verden: et psykoanalytisk og udviklingspsykologisk perspektiv. Hans Reitzel

Stokholm, A. (2006): Anbragte børn mellem kammerater og pædagoger. En antropologisk analyse af socialitet og identitetsdannelse på døgninstitution. Aarhus: Institut for antropologi, arkæologi og lingvistik, Humanistisk Fakultet, Aarhus Universitet (ph.d. afhandling).

Stokholm, A. (2009): Manoeuvring between social work and peer groups. Forming Identities in Residential Care for Children. Childhood November 2009 vol. 16 no. 4 553-570

Styrelsen for Social Service (2005): Evaluering af KABU delprojekter. Hovedrapport. Styrelsen for Social Service, maj 2005

Task Force for Fremtidens Dagtilbud (2012): Baggrundsrapport fra Task Force for Fremtidens Dagtilbud. Ministeriet for Børn og Undervisning for Task Force for Fremtidens Dagtilbud. Versionsdato: 2012-05-21

Tönnies, F. (2002): Community and Society (Gemeinschaft und Gesellschaft). Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey.

Tight, M. (2003): Researching Higher Education. Society for Higher Education & Open University Press. McGraw-Hill Education 2003

Undervisere.dk (2. april 2009): Professor: Den klassiske BUM model fungerer ikke. Downloadet på <http://www.undervisere.dk/ObjectShow.aspx?ObjectId=56709> d. 13/10 2011

Undervisningsministeriet (2010): Bekendtgørelse nr. 1122 af 27/09/2010 om uddannelse til professionsbachelor i pædagogik

Velfærdsministeriet (2009): Dokumentation. <http://www.ism.dk/Temaer/sociale-omraader/Boern-unge-og-familie/udsatte-boern-og-unge/Anbragte-boern-og-unge/Dokumentation/Sider/Start.aspx>

Vinnerljung, B (2011): Hjälp fosterbarn att klara sig bättre i skolan. I Fredriksson, A. och Kakuli, A (red): Ett annat hemma. Om samhällets ansvar för placerade barn, s 51-68. Stockholm: Gothia Förlag.

Willumsen, E. og Studsrød, I. (2010): Høyere utdanning og praksisnær forskning i profesjonsutdanningene – et eksempel fra sosialt arbeid. Uniped, årgang 33, 1/2010, side 25–36.

Bilagsoversigt

1. Interviewguide for interviews med de unge
2. Interviewguide for interviews med medarbejdere
3. Program for caseinstitutionens interne undervisning
4. Caseinstitutionens værdigrundlag fra 2008
5. Oversigt over kategorier og temaer i interviews med medarbejdere
6. Oversigt over kategorier og temaer i interviews med de unge
7. SL om uddannede og ikke-uddannede

Bilag 1.

Interviewguide – de unge

Det her interview handler om dit indtryk af institutionen. Jeg er i gang med at finde ud af, hvad der er godt for de unge i institutionen, og hvad der ikke er så godt.

Emner	Interviewspørgsmål
Indledning, baggrundsoplysninger, komme ind på livet af hinanden	Alder Hvor længe har du været på her? Hvorfor er du her? Har du fået det bedre af at være på her Hvad synes du om at være /have været her
Den unges opfattelse af kvaliteter og problemer ved institutionen	Hvad er godt her? Hvad er dårligt her? Beskriv en situation, hvor du fik hjælp til at komme videre i dit liv på institutionen – hvad hjalp dig? En situation, som var dårlig for dig på institutionen - hvad gjorde det dårligt?
Relationen mellem den unge og de voksne	Fortæl om dit forhold til de voksne på institutionen? – hvad betyder de for dig? Er der voksne, du er specielt glad for – hvorfor? Er der voksne, du ikke er så glad for – hvorfor ikke?
	Hvad har de voksne kunnet hjælpe dig med? – hvorfor? Hvad har de voksne ikke kunne hjælpe dig med – hvorfor ikke?
De voksnes kvalifikationer	Hvad skal de voksne på kunne for at være gode til at hjælpe de unge Hvad skal de voksne blive bedre til?
Den unges ideer til kvalitetsforbedringer på institutionen	Fortæl, hvordan du synes, det kunne blive bedre for de unge på institutionen
	Fortæl, hvad du ikke synes, der skal laves om på institutionen

Bilag 2.

Interviewguide - medarbejdere

Medarbejders opfattelse af kvalitet i arbejdet i caseinstitutionen

Emner	Interviewspørgsmål
Indledende kontakt	Hvor længe har du arbejdet på i institutionen? Hvordan kom du i tanke om at arbejde på her? Hvad er din baggrund og dine forudsætninger for at arbejde her?
Medarbejderens opfattelse af kvaliteter og problemer ved dmd	Beskriv din opfattelse af kvaliteterne i arbejdet med den unge, gerne med konkrete eksempler – hvad har virket? Beskriv din opfattelse af problemerne i arbejdet med den unge, gerne med konkrete eksempler – hvad har ikke virket?
Relationen mellem medarbejderen og den unge	Hvordan vil du beskrive dit forhold til den unge? Hvad tror du relationen mellem dig og den unge betyder for dig - og for den unge?
Medarbejderens viden og kunnen	Hvilken viden er vigtig i dit arbejde med den unge? Hvilken kunnen er vigtig i dit arbejde med den unge? Hvordan kunne din viden og kunne i arbejdet med den unge forbedres?
Medarbejderens vision om insitutionen	Hvad skal være visionen for institutionen?
Ideer til forbedringer	Har du ideer til forbedringer af kvaliteten i dit arbejde med den unge?
Afrunding og opsamling	Er der ting, du synes er væsentlige vedr. kvaliteten i institutionen, som vi ikke har talt om?

Bilag 3.

Uddannelsesplan for Caseinstitutionen.

Formål med uddannelsen

Formålet med uddannelsen er at skabe en fælles faglig referenceramme, der kan omhandle både det pædagogiske, psykologiske og det behandlings/udviklingsmæssige.

Samtidig er formålet med uddannelsen at skabe en kontinuerlig udviklingsproces der tilgodeser både den enkelte og den fælles kompetenceudvikling.

Dette betyder at alle grupper i Caseinstitutionen, skal have et tilbud om undervisning.

Uddannelsens indhold vil blive tilpasset Caseinstitutionens særlige måde at arbejde på. Dette betyder at der undervejs i forløbet gradvis udvikles metoder, der bliver specielle for Caseinstitutionen og dennes forskellige opgaver. En del af undervisningen vil således blive metodeudvikling.

Ved metodeudvikling forstås omsætning af teoretiske idéer, til specifik målrettet praksis (f.eks. statusrapporter). Metodeudvikling indeholder elementer fra supervision, rådgivning, vejledning og praksis erfaring, og forudsætter medarbejdernes lyst til at arbejde med nye indfaldsvinkler og tænke nyt samt mod til at evaluere egne erfaringer åbent.

Overordnet mål;

- At bevidstgøre den faglige referenceramme for alle medarbejderne i Caseinstitutionen.
- At øge opmærksomheden på bevidstheden om den enkeltes faglige og personlige ressourcer.
- At alle medarbejdere tilegner sig relevant teoretisk viden.
- At alle medarbejdere integrerer metoder og teknik relevant for deres funktion.

Mål for den enkelte medarbejder;

På Caseinstitutionen har man i de forløbne år udviklet egen pædagogisk viden og praksis om ungegruppens særlige behov. Disse erfaringer skal fastholdes og integreres i uddannelsesforløbet.

For den enkelte medarbejder vil uddannelsen betyde at der skabes større bevidsthed om egen funktion, således at man til enhver tid har en klar og præcis opfattelse af hensigt (mål) og midler(metode).

En sådan fælles viden vil være med til at sikre Caseinstitutionens overordnede udvikling, samt en mulighed for at forbygge udbrændthed og sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.

Struktur;

Med baggrund i formålet struktureres undervisningen således;

Uddannelsen strækker sig over en 11 måneders periode og er opbygget i moduler. Onsdag vil der være mulighed for deltagelse i undervisningen. Undervisningen er tilrettelagt fra kl. 9:30 – 13:00 efterfølgende vil der blive serveret en let frokost til ca. kl. 13:30. Der vil for medarbejdere være mødepligt, en af de fire onsdage i hver måned, hvor undervisningen (hvert modul) er tilrettelagt.

Øvrige medarbejdere i Caseinstitutionen, er meget velkomne, dog skal man tilmelde sig. Der kan maksimalt være 12 personer tilstede ved hver uddannelsesdag. Afslutningsvis vil der, efter uddannelsesforløbet, blive udleveret en case hvor der skal laves en analyse på en ung som efterfølgende skal diskuteres og evalueres i plenum.

For at få det optimale ud af undervisningen, forudsættes det at man deltager i alle modulerne, da man skal se undervisningen som en proces, som endvidere bygger videre på teorier og litteratur, fra gang til gang.

Undervisningen vil være opbygget med fagligt relevant litteratur, oplæg, cases, relevante film og gruppearbejde.

Motivationsarbejde:

Onsdag i september måned fra 9:30 – 13:00.

Bogen "Motivationsarbejde " er en pædagogisk metode som beskriver nogle grundlæggende principper på " bøvlede unge ", som alle medarbejderne arbejder ud fra i Caseinstitutionen . Her vil vi særligt se på hvad er motivation, hvornår er den unge motiveret og hvornår er der tale om latent motivation. Hvilken betydning ligger der i kontaktrebus, hvad vil den unge opnå / fortælle i de særlige situationer hvor der bliver sendt en kontaktrebus af sted til en voksen.

Målet er at gennemgå bogen i teori, metode og praksis, så alle medarbejdere har en fælles forståelse af bogens indhold.

Det vil være en stor fordel at man har læst de første 100 sider i motivationsarbejde.

Litteraturliste.

Per Revsted, Motivationsarbejde, Hans Reitzel Forlag 2001

Pædagogik / psykologi:

Onsdag i oktober måned fra 9:30 – 13:00.

Pædagogikken er et grundlæggende redskab, men hvad betyder pædagogik, og hvordan bruger vi den.

Målet for dette modul er en egen indsigt i den pædagogiske verden og indsigt i den første udviklings psykologiske teoretiker. En introduktion af nogle af de pædagogiske tænkere F.eks. Jean – Jacques Rousseau, John Dewey, Alexander Sunderland Neill samt en kort gennemgang af psykoanalytikerens S. Freud.

Denne viden er basisviden i forhold til de øvrige moduler, da der på denne grundviden bygges videre på resten af uddannelses forløbet.

Litteraturliste

Ulla Liberg, Pædagogiske tænkere, Hans Reitzel forlag 1998.

S. Freud. Freuds samlede værker.

Kommunikation:

Onsdag i november måned fra 9:30 – 13:00

Målet med kommunikation er at skabe en større forståelse for, hvordan vi kommunikerer både verbalt og nonverbalt, særligt når vi befinder os i områder med udsatte grupper. Sproget og

aktivlytning er først og fremmest et middel til socialkontakt, og med denne viden kan man løse vanskelige problemer, planlægning af opgaver samt det at være mere bevidst om egen og andres adfærd. Vi tager afsæt i transaktionsanalysen, for at arbejde os igennem hvad vi har med i vores egen rygsæk, og hvorfor vi hver især ser verden så forskellig. På dette modul får man nogle konkrete redskaber og metoder i forhold til konfliktløsning og ikke voldelig kommunikation, samt en indsigt i vigtigheden af at vi kommunikerer klart og tydeligt, på et fælles niveau.

Litteraturliste

- Thomas A. Harris, Jeg er ok – du er ok, Nordisk Forlag 1969
Clarence Crafoord, Mennesket er en fortælling, Hans Reitzel Forlag 1996.
Maja Lisina, Kommunikation og psykisk udvikling, sputnik 1998
Transaktionsanalyse, Konfliktløsning, Verdensbillede (habitus).
Marion Thorning, Lær at løse konflikter, Frydenlynd forlag 2001
Marshal Rosenberg, Ikke Voldelig kommunikation, Borgen 1udg.7oplag 03
Finn Van Hauen, Dig og dine skjulte ressourcer, Den lærende organisation.

Omsorgssvigt.

Onsdag i december måned fra 9:00 – 13:00

Vi bruger meget ordet omsorgssvigt i vores dagligdag, men hvad betyder det ? Hvordan definerer vi det, hvordan optræder det omsorgssvigtede barn i sin adfærd, og hvad gør det ved omgivelserne samt hvor ligger svigtet i de tidlige barneår. Dette er nogle af de spørgsmål vi vil belyse i dette modul, hvor vi tager afsæt i relevant fagligt litteratur samt arbejder meget med cases fra den aktuelle dagligdag.

Målet med modulet "omsorgssvigt " er at definere begrebet, undervise i de forskellige lag af omsorgssvigtet, hvor ligger svigtet og hvad indebærer det at man er omsorgssvigtet. Her i dette modul vil vi kort komme ind på objektrelationsteori.

Litteraturliste

- Kari Killen, Omsorgssvigt er alles ansvar, Hans Reitzel Forlag, 1994.
Kari Killen, Barndommen varer i generationer, Hans Reitzel Forlag 2001.

Janet Woititz, Voksne børn af alkoholikere, Forlaget Borgen.

Jytte Back Grønkjær, Tabt, fortabt, fundet igen. Hovedland 1997.

Margareta B. Broden, Mor og barn i ingenmandsland, Hans Reitzel Forlag 1991

Forsvarsmekanismer:

Onsdag i januar måned fra 9:30 – 13:00

Hvilken funktion har en forsvarsmekanisme, hvad er det den gør for os og hvorfor har vi dem. Her kommer vi ind på det falske og sande "jeg". De neurotiske /primitive forsvarsmekanismer f.eks. fortrængning, forskydning og isolation, de modne/umodne forsvarsmekanismer f.eks. projektion, splitting og acting out.

Målet er at være meget bevidst om hvad en forsvarsmekanisme er, og hvorfor den passer så godt på vores falske jeg samt redskaber og metoder til at bryde nogle af forsvarsværkerne.

Litteraturliste:

V. Ta`hka, Psykoanalytisk psykoterapi. Teori og teknik. Forlaget Centrum 1983

E. Simonsen, personlighed og personlighedsforstyrrelser. Psykiatrifondens Forlag.

J. Nystrup, Psykoterapi, Psykiatrifondens Forlag.

M. Kjølby & P. Sørensen, Instrument til klinisk vurdering af de psykiske forsvarsmekanismer, Psykoterapeutisk forlag.

Personlighedsstruktur.

Onsdag i februar måned fra 9:00 – 13:00

Hvorfor er vi som vi er ? Ud fra hvor svigtet ligger i vores tidlige år, dannes vores personlighedsstruktur. Her vil vi se meget på den karakterafvigende adfærd, nærmere betegnet den dysfunktionelle personlighed (psykopati) der ligger i det tidlige omsorgssvigt. Er der nogle former for udvikling / behandling der er bedre end andet, og hvorfor er det vigtigt at vi arbejder ensartet med denne personlighedsstruktur.

Målet for dette modul er at vise de forskellige lag af den dysfunktionelle personlighed samt et indblik i hvad det vil sige at være tidlig skadet og at kunne se forskellen på hvor skaden ligger.

Litteraturliste.

Alv A. Dahl, Charmør og tyran, Forlaget Munksgård 1999

E. Simonsen, personlighed og personlighedsforstyrrelser. Psykiatrifondens Forlag.

O. Kernberg, Objektrelations teori

Offer- /krænker struktur.

Onsdag i marts måned fra 9:30 – 13:00

Hvad er særlige kendetegn for en person med offer/krænker personlighedsstruktur, hvad er det den gør ved os som professionelle, og hvorfor ligger der ofte store konflikter i denne personlighedsstruktur.

Målet er at medarbejderne kan hjælpe den pågældende unge til at finde balancepunktet, så man ikke kun befinder sig på den ene side af vægtskålen, samt redskaber til at passe på sig selv, så man ikke kører med den unge, men giver et konstruktivt modspil.

Litteraturliste:

O. F. Kernberg M. Flere, Borderline og psykodynamisk psykoterapi, Hans Reitzel Forlag, 1992.

Anders Evang, Borderline, Hans Reitzel Forlag, 1988.

James Masterson, Det truede selv, Hans Reitzel Forlag, 1990

Seksuelle krænkelser.

Onsdag i april måned fra 9:30 – 13:00

Oplæg kommer fra Niels Rasmussen, Storstrøms Amt.

Mange unge har været udsat for seksuelle krænkelser af forskellige former. Hvad gør det ved den unge og hvilke reaktionsmønstre kan komme til udtryk og hvordan håndterer vi det som professionelle.

Målet ved dette modul er at skabe en større forståelse for den unge, der har været misbrugt seksuelt samt hvilken betydning det har, i forbindelse med følelserne som er forbundet med skyld og skam.

Eva Hildebrand, Familier med seksuelt misbrug af børn, Hans Reitzel Forlag, 1986

Eva Hildebrand, Drengene og seksuelle overgreb, Hans Reitzel Forlag, 1994

Christian Ditlev Jensen, Det bliver sagt

Psykiatri:

Onsdag i maj måned fra 9:30 – 13:00

Der er igennem de senere år kommet meget fokus på psykiatrien og dennes behandlingsmetoder. Her vil vi gennemgå diagnosesystemet IDC 10 samt en kort gennemgang af nogle diagnoser såsom, ptsd, skizofreni, bordeliner og depression som er nogle af de diagnoser man hører mest om. Endvidere vil der være en kort gennemgang af symptomerne på angst og stress.

Målet for psykiatri modulet er at få en bredere viden om de forskellige symptomer i hver enkelt diagnose, og hvilke kriterier der skal til for at blive diagnosticeret samt hvad er en psykose, vrangforestilling og depersonalisation, redskaber til at kunne håndtere situationer hvor man måske har med en ung at gøre, som hører ind under psykiatrien. Endvidere vil der komme konkrete forslag til hvordan man som medarbejder kan passe på sig selv.

Litteraturliste.

Axel Bertelsen, De Psykiatriske Diagnoser, Psykiatrifondens Forlag.

Esben Hougaard og Jes Gerlach, Angst, Psykiatrifondens Forlag

WHO IDC-10, Psykiske lidelser og adfærdsmæssige forstyrrelser, Forlag Munksgård

Babette Rothschild, Kroppen husker, Forlaget Klim 2004.

Peter Handest, skizotypi og borderline, Psykiatrifondens forlag, 2003

Sorg / Krise / traumer.

Onsdag i juni måned fra 9:30 – 15:30

Medunderviser er Per Nørregård

Alle har på et tidspunkt oplevet sorg eller krise. Det er derfor vigtigt at vi i dette modul selv prøver at se på de "ked af det følelser" man er i besiddelse af i de sorgprocesser.

Målet i dette modul er; hvad er sorg, krise og traume, forskelligheden i begreberne og sorgområder og hvordan arbejder vi med en person der er i en sorgproces. Her tager vi afsæt i fagligt relevant litteratur samt visualiseringsøvelser.

Litteraturliste:

Marianne Davidsen Nielsen, Den nødvendige smerte, Hans Reitzel Forlag, 1982.

Marianne Davidsen Nielsen, Blandt løver, Hans Reitzel Forlag

Susanne Bang, rørt, Ramt, Rystet, Gyldendals Forlag, 2002

Lis Hildegård, Sorg og krise, Nordisk Forlag a/s, 2 udg. 2000

Evaluering af undervisning/intern uddannelse i Caseinstitutionen.

Onsdag i august måned fra 9:30 – 15:30

Målet for evalueringen er at alle får udleveret en fiktiv case, som indeholder elementer fra moduler som findes i uddannelsesforløbet. Det er her man prøver at arbejde med analysen, med sin egen formulering.

Det er hensigten at vi i dette modul skal prøve at lave en analyse af en enkelt ung, for at vurdere / måle resultatet af den læringsmæssige proces, medarbejderne har været igennem, i forhold til løsninger, metoder, hypoteser og materialer.

Fremlæggelsen af analysen foregår i plenum, hvor medarbejdernes analyse af den fiktive case vil blive diskuteret og evalueret.

Bilag 4.

Caseinstitutionens vision og værdier

Vision

- På Caseinstitutionen medvirker vi til at udsatte børn og unge styrkes i en varig og positiv udvikling, med henblik på en god og værdig tilværelse.
- Vi sætter og øger de professionelle standarder i Danmark gennem konstant faglig udvikling.
- Vi involverer os, når andre tøver.

Sjæl

Vi tager: De exceptionelle, de skæve, "de håbløse", også dem der truer og slår

Vi handler: Vi rykker ud, og vi er hurtige

Vi er der altid - ligeværdige og positive

Vi er kreative, vi skræddersyr, vi drager omsorg

Altså: Vi giver aldrig op, men tror på den unge

- med hjerte, ildsjæl, tillid og respekt

Værdier

Omsorg

- Det betyder bl.a., at vi optræder ansvarligt, respektfuldt og med empati i alt, hvad vi gør.
- Det betyder også, at vi arbejder struktureret, vedholdende og troværdigt, og at teamwork benyttes, når opgaven kalder på det.

Udvikling

- Det betyder bl.a., at vi hjælper hinanden med at holde ambitionsniveauet højt i hele teamet, og at vi tilskynder til personaleudvikling, til refleksion og til forskning.
- Det betyder også, at vi vil værne om det lærende element i vores organisation, og at vi vil dokumentere vores indsats omhyggeligt og kommunikere bredt.

Individuelle løsninger:

- Det betyder bl.a., at vi vil udvise fleksibilitet inden for vores overordnede principper.
- Det betyder også, at vi udviser handlekraft og træffer gennemtænkte beslutninger både individuelt og som medlem af vore teams.

Professionel og kontinuerlig medarbejderkontakt

- Det betyder bl.a., at vi tilsikrer den unge kontakt med et team af robuste medarbejdere, professionelle medarbejdere, der altid ser håb som den første mulighed.

Bilag 5.

Temaer fra interviews med medarbejdere – sorteret i kategorier

Caseinstitutionens principper i arbejdet

- 96. ” Classic”
- 97. Medarbejders oplevelse af Sømandsmodellen
- 98. Medarbejder om introturens betydning
- 99. Sømandsmodel og medarbejders familie
- 100. Medarbejder til rådighed på telefon 24/7
- 7. Unge kan ikke smides ud
- 45. Betydningen af de unges fremtidsdrømme
- 46. Betydningen af at de unge afprøver drømme

Relationen mellem unge og medarbejdere

- 73. Medarbejders forhold til den unge
- 23. Medarbejders oplevelse af relation til unge
- 22. Unge som har svært ved at danne relationer, tilknytningsskader
- 24. Ung søge råd og hjælp hos medarbejder
- 25. Medarbejders relation til unge ”for god”
- 26. Medarbejdere uden gode relationer til de unge
- 27. Medarbejders besvær med at finde balance mellem professionel kollegialitet og den unges fortrolighed
- 38. Medarbejders oplevelse af tillid ung -medarbejder og omvendt

Er det de ”rigtige” unge? – matchning af de unge

- 6. Forskellige unge med forskellige behov for faste rammer og fleksibilitet
- 52. Medarbejder kan bedst lide at arbejde med bestemt gruppe unge
- 53. Medarbejders møde /besvær med nye typer unge
- 50. Fejlplacerede unge
- 124. Unge fra andre kulturer/skintilpasning
- 51. Medarbejder komme til kort
- 28. Medarbejdere holde de unge i rammer, på sporet
- 48. Medarbejders oplevelse af umotiverede unge
- 49. Medarbejders arbejde med de unges motivation
- 57. Den unges baggrund/livsstil inden anbringelsen
- 5. Medarbejders møde med de unges ”grimme” sprog
- 9. Medarbejder lære at håndtere arbejde – være professionel i offentligt rum
- 19. Medarbejder ikke læse eller læse unges papirer

Regler, kontrol, straf

- 36. Reglers rolle i arbejdet med de anbragte unge
- 44. Medarbejders brug af kontrol
- 37. Medarbejders oplevelse af brugen af straf i arbejdet med de unge
- 39. Medarbejders oplevelse af Sverigetur med de unge
- 41. Medarbejder om unge, der stikker af
- 42. Afdelingens beliggenhed ved vej til København et problem for medarbejder pga. unges bedre mulighed for at stikke af

Medarbejders konflikter med de unge

- 61. Medarbejders oplevelse af vold
- 62. Medarbejders konflikter med unge
- 54. Medarbejderens negative forventninger til den unge
- 55. Medarbejders opfattelse af den unges selvopfattelse
- 77. Medarbejders vrede overfor de unge
- 78. Medarbejder og ung "lande" situationen
- 79. Medarbejder og ung lære af situationen
- 80. Medarbejder stoppe sig selv
- 81. Medarbejder ikke bære nag

Arbejde med de unges uddannelse og arbejde

- 47. Medarbejderes kontakter til arbejdspladser til de unge
- 59. Medarbejderes oplevelser af uddannelse, skole, arbejdes betydning for de unge

Mad og døgnrytmer

- 29. Unge med i husligt arbejde, indkøb, mad
- 30. Medarbejders oplevelse af vigtigheden af sund mad
- 63. Betydningen af god stemning ved måltider
- 64. Faste rammer, spisetider
- 58. Medarbejderes oplevelse af betydningen af de unges døgnrytme
- 8. Medarbejders oplevelse af familielignende forhold

De unges forbrug og misbrug af stoffer og alkohol

- 34. Medarbejders holdning til unges alkoholforbrug
- 35. Medarbejders utilstrækkelige viden om og holdning til stofmisbrug

Pædagogiske håndgreb og virkemidler

- 43. Medarbejders oplevelse af unges forhold til penge og brug af penge som virkemiddel
- 60. Aktiviteter, træne med de unge
- 40. Medarbejders oplevelse af institution i almindelig lejlighed – forhold til andre beboere
- 74. Medarbejders ærlighed overfor de unge
- 75. Medarbejders brug af humor overfor de unge
- 65. Betydningen af medarbejders handlekraft og hurtige beslutninger
- 101. Unge teste medarbejderes sammenhold og indbyrdes aftaler. Medarbejdere holde styr på og være indbyrdes loyale overfor aftaler med de unge
- 121. Medarbejdere som rollemodeller
- 110. Inddragelse af den unge
- 111. Medarbejders oplevelse af den unges muligheder for at reflektere og selv beslutte
- 32. Medarbejders oplevelse af glidende, velforberedte overgange

Samarbejdet med de unges familier, de unges netværk

- 66. Arbejde med den unges relation til familien
- 68. Forældres pres på den unge
- 69. Medarbejders samarbejde med familie
- 70. Medarbejders oplevelse af forældres skam over unges anbringelse

- 71. Inddragelse af forældre
- 56. Den unges forhold til andre unge på institutionen og til venner

Mødet med andre kulturer

- 67. Tosproget tokulturel medarbejder
- 124. Unge fra andre kulturer/skintilpasning
- 125. Samarbejde med familie fra andre kulturer
- 126. Medarbejders Sprogproblemer i forhold til familier med udenlandsk baggrund

Udslusning/efterværn

- 122. Medarbejderes tanker om udslusning, tiden efter anbringelsen
- 123. Efterværn

Medarbejders indgang til og forudsætninger for arbejdet

- 1. Medarbejders uddannelse, baggrund
- 2. Medarbejders forestillinger om egne forudsætninger for arbejdet
- 3. Praktiske færdigheder
- 4. Medarbejder ansat via/ fordi

Medarbejders læring og udvikling i arbejdet, forhold til faglighed, uddannelse m.m.

- 10. Medarbejders udvikling til at tænke professionelt og forudseende
- 16. Forestillinger om hvad de unge har brug for/Pædagogik
- 17. Pædagoger, sprog, uddannelse, institutionsagtigt, fælles begreber og faglig viden
- 18. Medarbejders oplevelse af intern uddannelse
- 79. Medarbejder og ung lære af situationen
- 80. Medarbejder stoppe sig selv
- 81. Medarbejder ikke bære nag
- 82. Medarbejders læreproces, vigtige faktorer: egne erfaringer, kollegaer
- 83. Medarbejders refleksioner
- 84. Betydning af læremester/supervisor
- 85. Læremesterens/supervisorens måde at lære medarbejder op
- 86. Læremesters og medarbejders arbejde med medarbejders holdninger > mere forståelse af den unge
- 87. Medarbejderes omstilling og læring i forhold til nye typer unge
- 88. Medarbejdere med specielle kompetencer
- 89. Medarbejders oplæring i og stillingtagen til DMD værdier
- 90. Fælles kurser for medarbejdere
- 91. Medarbejders ønske om at lære fra praktik i andre institutioner
- 92. Medarbejder opbygger selv egne erfaringer og viden – forholder sig kritisk
- 93. Gamle medarbejderes holdning til nye medarbejderes tanker
- 94. Intro til nye medarbejdere
- 95. Medarbejders behov for støtte og inspiration/ møder supervision/undervisning
- 102. Medarbejder spørge andre om råd, værdien af egen åbenhed
- 20. Organisatoriske rammer kunne bedre støtte faglig udvikling
- 116. Medarbejders efterlysning af åbenhed mellem afdelinger og fælles læring i institutionen

Samarbejdet med forvaltningen og andre eksterne samarbejdspartnere

- 106. Betydning af opbakning fra sagsbehandler til medarbejder og til plan
- 107. Medarbejders opdatering af sagsbehandler
- 31. Medarbejders betoning af langvarige forløb med ro omkring sluttidspunktet
- 33. Medarbejders oplevelse af besværet med psykolog lang væk
- 127. Medarbejders oplevelser med psykiatri og medicin til de unge

Arbejds miljø og organisatoriske rammer: Belastninger, udbændthed og behov for støtte, ansættelse, fyringer, personalesager, lederne, møder, planer og kvalitetsmåling

- 97. Medarbejders oplevelse af Sømandsmodellen
- 98. Medarbejder om introturens betydning
- 99. Sømandsmodel og medarbejders familie
- 100. Medarbejder til rådighed på telefon 24/7
- 20. Organisatoriske rammer kunne bedre støtte faglig udvikling
- 11. Mangel på stabilitet i rammer, voksengruppe og ungegruppe
- 12. Personalesamarbejdet - problemer, muligheder, konsekvenser for arbejdet med de unge
- 13. Medarbejders refleksion over belastninger
- 14. Medarbejders behov for supervision
- 50. Fejlplacerede unge
- 76. Medarbejders træthed, sygdom og underbemanding
- 15. Medarbejders tanker om udbændthed

- 4. Medarbejder ansat via/ fordi
- 21. Balance ml. mænd og kvinder i medarbejdergruppen ses som plus
- 72. Medarbejders oplevelse af rekruttering af nye medarbejdere
- 105. Ledelsens håndtering af personalesager
- 103. Betydningen af ledes åbenhed og opbakning, medarbejders selvstændighed
- 104. Værdien af ledes tilgængelighed
- 118. Hygge og øl som middel til at løse behov for at blive rystet sammen og få større åbenhed mellem afdelingsledere
- 119. Større åbenhed om bommerter i uformelt samvær med øl i afdelingen
- 112. Inddragelse af medarbejder i statusrapporter
- 113. Fælles, nedskrevne beslutningers betydning for handleplaners effektivitet
- 114. Fleksibilitet i planer
- 115. Handleplaner som er realistiske, ikke for ambitiøse
- 120. Skriftlighed som middel til at disciplinere medarbejdere
- 117. Mandagsmøde
- 108. Ikke for mange voksne til statusmøder med den unge
- 109. Ikke behandling i statusmøder
- 128. Medarbejders tanker om kvalitetsmåling

Bilag 6.

Temaer fra interviews med unge i kategorier

Før, under og efter anbringelsen

- 49. Unges negative opfattelser af tidligere anbringelser
- 14. De unges værdsættelse af at komme ud af gammelt miljø med negative kammerater
- 1. De unges opfattelse af årsag til anbringelse
- 2. De unges oplevelse af anbringelsen i Caseinstitutionen
- 3. De unges vurdering af effekt af anbringelsen
- 4. De unges vurdering af årsager til effekt af anbringelsen
- 60. Unges tanker om fremtiden /udslusning

Regler, kontrol, straf

- 6. De unges holdning til regler, kontrol
- 11. De unges oplevelse af straf
- 13. Sverige tur
- 12. Uretfærdighed
- 7. De unges holdning til at stikke af
- 55. Unges forhold til at stikke af
- 9. Rutine sanktioner
- 15. De unges oplevelse af magtanvendelser og deres følger
- 16. Unges forslag til alternativ til magtanvendelser
- 14. De unges værdsættelse af at komme ud af gammelt miljø med negative kammerater

Medarbejderne

- 19. De unges oplevelse af medarbejdere som venner eller familie
- 20. Unges negative oplevelse af medarbejdere
- 21. De unges oplevelse af betydningen af at medarbejdere forstår de unge
- 22. Unges oplevelse af medarbejderes holdninger til arbejdet med de unge
- 23. Medarbejdere som forbilleder
- 10. De unges oplevelse af tillid/mistillid mellem unge og medarbejdere
- 24. De unges oplevelse af magtkampe med medarbejdere

- 25. Stædige medarbejdere,
- 26. Medarbejderes erfaringer fra egne problemer
- 27. Medarbejderes kontakter og lokalkendskab er vigtig for de unge
- 28. Unges holdning til medarbejderes alder
- 29. Unge om medarbejderes aktive deltagelse i aktiviteter
- 30. Tokulturelle unges oplevelse af tokulturel medarbejder som et plus
- 31. Unges negative oplevelse af pædagoger/ -sprog, uddannelse
- 32. Unge efterspørger kvindelige medarbejdere
- 33. Unges mening om, hvad skal medarbejderne kunne

Familie og venner

- 34. Forældre/familie – den unges oplevelse af forholdet og konflikter, udvikling i forholdet
- 35. Institutionens kontakt, støtte, orientering og vejledning til forældre
- 36. Søskende
- 37. Venner hjemme
- 38. Venner på institution
- 39. Kæresters betydning for de unge

Problemerne

- 40. Unges oplevelse af stoffer, alkohol og komme ud af afhængighed
- 57. Unges egen oplevelse af deres psykiske problemer
- 42. Unges oplevelse af egen diagnose, medicin
- 48. Unges tanker om, hvis det går galt, dumme sig

Organisation og ledelse

- 43. Unges forskellige oplevelser af beslutningers – planlægnings tempo
- 8. Unges oplevelse af lederens rolle
- 17. De unges oplevelse af sømandsmodellens fordele og ulemper
- 18. De unges oplevelse af fordelene ved telefon 24/7
- 13. Sverige tur

Uddannelse og arbejde

- 44. Uddannelses betydning for de unge

45. Arbejdes betydning for de unge

Når den unge arbejder med

58. Unges oplevelse af psykologsamtaler

5. De unges motivation for at arbejde med sig selv

Det etniske

59. Unges opfattelse af etnicitets betydning

30. Tokulturelle unges oplevelse af tokulturel medarbejder som et plus

Det ”ekstra”

46. Unges savn af piger på institutionen

47. Træning er noget, drengene kan lide

50. Betydningen af anbringelsesstedets beliggenhed for den unge

51. Aktivitetsmuligheders betydning for den unge

52. Betydningen af dyr (kæledyr) for den unge

53. Madens betydning for den unge

54. Omsorgs betydning for den unge

56. Fedt at være på ferier

41. Unges oplevelse af pengemangel

Bilag 7

SL om uddannede og ikke-uddannede

Hej Lars

Tak for din mail.

Vi skal beklage, hvis vi har ladet dig gå i glemmebogen.

Jeg har trukket nogle tal til dig på uddannede pædagoger og medarbejdere uden pædagogisk uddannelse på de arbejdspladser vi har registreret som opholdssteder og døgninstitutioner.

Antal uddannede pædagoger = 3905

(alm. Pædagoger, pædagoger med udenlandsk pædagoguddannelse, klubpædagoger, pædagoger med dispensation)

Antal ansatte medarbejdere uden pædagogisk uddannelse = 1226

Jeg håber, det var det du skulle bruge. Ellers er du velkommen til at kontakte os igen.

Med venlig hilsen

Vibeke Lindebark

Medlemsteamet

Hej Lars

Ja, de tal du har fået er de medlemmer vi har registreret på de nævnte typer arbejdspladser.

Hvor mange der overordnet arbejder på området ved jeg ikke og der er ikke rigtig noget sted, man kan søge på oplysningerne.

Vi kører i øjeblikket et projekt på det private område (opholdssteder primært).

Der har vi hentet tal (skønnet) fra tilbudsportalen på, hvor mange potentielle medlemmer der er og her er der tale om, at der er 8.000 potentielle medlemmer (hvoraf vi organiserer de ca. 2.000).

Det skal dog siges, at det ikke kun er opholdssteder de arbejder på.

Her er også tale om botilbud, krisecentre, misbrugscentre mv. så de 8.000 er meget usikkert.

Der er dog en tendens til, at der bliver ansat flere (mænd) med håndværksmæssig baggrund på de private tilbud – det kan vi se, når vi kigger på, hvordan fordelingen på køn og uddannelse er på vores medlemmer.

Med venlig hilsen

Vibeke Lindebark

Medlemsteamet

Postadresse:

Brolæggerstræde 9

1211 København K

Tlf. 72 48 60 30

medlem@sl.dk

www.sl.dk

English Summary

This dissertation explores conceptions of quality in connection to the social educational work with young people in 24 hour care in Denmark, where about 12.000 children and young people are in 24 hour care. The aim of the investigations is to explore the possibilities of a qualitative and contextual approach in quality development in this area as an alternative to the general and quantitative approaches (Nygren 1999, Clarke 2003, Koslowski III 2006, Dahler Larsen 2008, Kroghstrup 2002 and 2011), as studies show poor results of the work with young people in 24 hour care (Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen, Fuglsang Olsen, 2009, Fuglsang Olsen, Egelund og Lausten 2011).

The research question is:

How can quality in the social educational work with young people in 24 hour care be conceived from various positions, and how can these conceptions of quality become part of a quality development process?

The conceptions of quality are investigated from three different positions:

1. A study case from practice:
 - a. The case institution's theoretical foundation
 - b. The young people at the case institution
 - c. The employees at the case institution
1. The legislation within the area
2. Leading theories and research within the area

The study uses principals from Grounded Theory (Glaser, Strauss 1967, Glaser 1978 and 1998, Hartman 2005, Guvå and Hylander 2005) in the analysis of interviews with young people and members of staff and analysis of documents from the case institution. General theory in the field and relevant research results are used to put the findings in the case institution in general perspectives.

The findings of the investigations show several points of interest in the social educational work in the case institution, where there are several differences between the conceptions of the institutionalized young people and of the employees. The young people are generally more concerned with their everyday life combined with the perspective of their course of life, and the

young people are also concerned with how the employees facilitate the settings around their everyday life, and how the employees manage their different forms of power including physical power. Also the people focus on the importance of their own decision taking.

The employees however are more focused on their here and now relations with the young people in the institution.

The case institution has a interesting model for organizing the employees' working hours called "Sømandsmodellen" ("The Sailor Model"), that facilitates working for several days without breaks followed by several days off, which is conceived both by the young people and the staff as a major advantage for the forming of relations between the young people and the employees.

The findings in theories and research firstly show that the results of keeping a large number of children and young people in 24 people in 24 hour care are generally poor on parameters such as health, death rate, crime, employment and education. Generally the social educational work with children and young people in 24 hour care is based on local theory - which one study refers to as "thumb rules" - and there seems to be a need for a more comprehensive theoretical foundation for the practice in this field.

The young peoples conceptions of the importance of the employees use of power is generally confirmed in theory and research, and points both to the importance of involving the young people more in decisions as well in their everyday life as in bigger decisions about their lives and to the importance of strong ethical standards and theoretical foundation in the social educational work with young people in 24 hour care.

The conclusions of this investigation suggests, that making a distinction between conditions for quality development and focus points in quality development might be useful, as it seems that the case institution lacks some basic conditions for a quality development process.

The investigation points to the following focus points in developing the quality in social pedagogy work with the young people in residential care:

Including the young peoples' life course perspective

More focus on the employees' use of power

Including the young peoples' own decision taking

More focus on the employees' functions as facilitators of the young peoples' lives

Including the young peoples' lives after the time in 24 hour care

Including a broader perspective on the young peoples lives outside of the institution, embracing education, work, family and network

The findings from the investigation in the case institution are viewed through Tönnies theory about Gemeinschaft and Gesellschaft and Goffmans theatrical metaphor which facilitates understanding how deeper structures in society influences the social pedagogy work with the young people.

All in all the study demonstrates that a qualitative, contextual approach to quality development in social educational work with young people in 24 hour care provides possibilities for obtaining a more accurate and rich description of the institutions social pedagogy work as a basis for a more precise intervention. The results from other studies such as Petersen (2010) Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen, and Fuglsang Olsen (2009) Rutter (2000) and Axford (2008) shows, that residential institutions constitutes a very heterogenic group with differences, that probably will make it very difficult to improve the quality in their social educational work through general, quantitative approaches. Furthermore a study (Hansen 2009) indicates that residential institutions for children and young people operates via thumb rules and ignores regulations from authorities.

Dansk resumé

Dette Ph.d. projekt undersøger mulighederne for en kvalitativ, kontekstuel tilgang til kvalitetsudvikling i det socialpædagogiske arbejde med unge anbragt på døgninstitution.

Udgangspunktet er dels de generelt dårlige resultater af arbejdet med anbragte børn og unge (Egelund, Skovbo Christensen, Böcker Jakobsen, Jensen, Fuglsang Olsen, 2009, Fuglsang Olsen, Egelund og Lausten 2011) og dels ønsket om at undersøge, hvordan en kvalitativ, kontekstuel tilgang kan bidrage til kvalitetsarbejde indenfor socialt arbejde, som ellers er præget af generelle, kvantitative metoder (Nygren 1999, Clarke 2003, Koslowski III 2006, Dahler Larsen 2008, Kroghstrup 2002 og 2011).

Forskningsspørgsmålet er:

Hvordan opfattes kvalitet i socialpædagogisk arbejde med anbragte unge af aktørerne i en caseinstitutioners hverdag, i lovgivningen og i udvalgt socialpædagogisk teori og forskning, og hvordan kan disse kvalitetsopfattelser indgå i arbejdet med at udvikle kvalitet i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge?

Kvalitetsopfattelserne undersøges ud fra tre positioner:

3. En case fra praksis
 - a. Det teoretiske grundlag på caseinstitutionen
 - b. De anbragte unge på caseinstitutionen
 - c. Medarbejdere på caseinstitutionen
4. Lovgivningens krav til kvalitet indenfor området
5. Førende teorier og forskning indenfor området

Undersøgelsens empiri består af kvalitative interviews med anbragte unge og medarbejdere fra caseinstitutionen, som er analyserede ud fra principperne i Grounded Theory (Glaser, Strauss 1967, Glaser 1978 og 1998, Hartman 2005, Guvå og Hylander 2005) samt dokumenter fra caseinstitutionen, som er analyserede ved elementær dokumentanalyse.

Resultaterne fra undersøgelsen af caseinstitutionen er sammenholdt med kvalitetsopfattelser af det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge ud fra lovgivning, generel socialpædagogisk teori og relevant forskning.

Herefter er undersøgelsens resultater perspektiveret ud fra to sociologiske teorier. Det er Tönnies makrosociologiske teori om Gemeinschaft og Gesellschaft, der tydeliggør, hvordan vekselvirkningen mellem to grundlæggende tankefigurer i samfundet påvirker det socialpædagogiske arbejde, og Goffmans mikrosociologiske teatermetafor, der kan bruges til at vise, hvordan aktørerne i anbringelsesstedets hverdag forsøger at leve op til bestemte roller.

Der viser sig at være flere forskelle mellem opfattelserne af kvalitet hos de interviewede unge og medarbejdere:

- De unge opfatter i højere grad hverdagen i anbringelsen i sammenhæng med deres livsforløb før og efter anbringelsen end medarbejderne, som f.eks. ikke systematisk forbereder de unge på tiden efter anbringelsen
- De unge er meget optagede af medarbejdernes brug af magt på alle planer - fra fysisk magtanvendelser til daglige beslutninger om regler og sanktioner – mens medarbejderne stort set ikke omtaler deres egen brug af magt
- De unge og medarbejderne har forskellige opfattelser af relationernes betydning. De unge er optagede af medarbejdernes betydning som tilrettelæggere af rammerne omkring de unges liv, mens medarbejderne er mest optagede af deres følelsesmæssige relationer her og nu til de unge
- De unge opfatter deres egne beslutninger og arbejde med sig selv som afgørende for anbringelsesforløbet, mens medarbejderne tilsyneladende ikke er optagede af at inddrage de unge som centrale aktører i deres egne liv
- De unges relationer til familien er vigtige for de unge, mens medarbejderne har en spredt omtale af de unges familier
- Caseinstitutionen har en interessant model for organisering af medarbejdernes arbejdstider "Sømandsmodellen", som efter såvel de unges som medarbejdernes mening fremmer mulighederne for relationsdannelse mellem de unge og medarbejderne

Sammenligningen af resultaterne fra undersøgelsen af caseinstitutionen med kvalitetsopfattelser i socialpædagogisk teori og forskning viser god overensstemmelse med denne undersøgelses resultater, og at socialpædagogisk arbejde med anbragte børn og unge generelt er baseret på lokale teorier og "tommelfingerregler" (Rosendal Jensen 2006, Madsen 1998 og 2005b, Hansen 2009 og Frørup 2011), og der ser ud til at være behov for et mere omfattende teoretisk grundlag for praksis indenfor området.

Perspektivering af undersøgelsesresultaterne ud fra Tönnies teorier tydeliggør, at det socialpædagogiske arbejde kan ansues som udtryk for en typisk velfærdssamfunds blanding af

Gemeinschaft i Gesellschaft (Lind 1998), som kan give forvirre og skabe uklarhed for aktørerne, og at Tönnies begrebspar med fordel kan benyttes som en optik, der kan skabe større klarhed.

Goffmans teatermetafor kan belyse detaljer i samspillet mellem de anbragte unge og medarbejderne og sætte dem ind i en meningsfuld sammenhæng med de roller, som de to parter spiller i det socialpædagogiske arbejde.

Endeligt opridser afhandlingen en række udviklingsperspektiver for socialpædagogisk arbejde med anbragte unge på baggrund af forskningsprojektet, hvoraf de vigtigste er:

- En større inddragelse af de grundlæggende strukturelle vilkår i det socialpædagogiske arbejde med anbragte unge, som er de unges liv - og medarbejdernes arbejde
- En udvidelse af medarbejdernes opfattelser af relationernes betydning til også at rumme forståelse af, at medarbejdernes måske vigtigste plads ikke er på scenen i følelsesmæssige relationer med de unge, men bag scenen som tilrettelæggere af rammerne om de unges liv
- Udvikling af lokale teorier og praksisser til mere sammenhængende vidensgrundlag for det socialpædagogiske arbejde