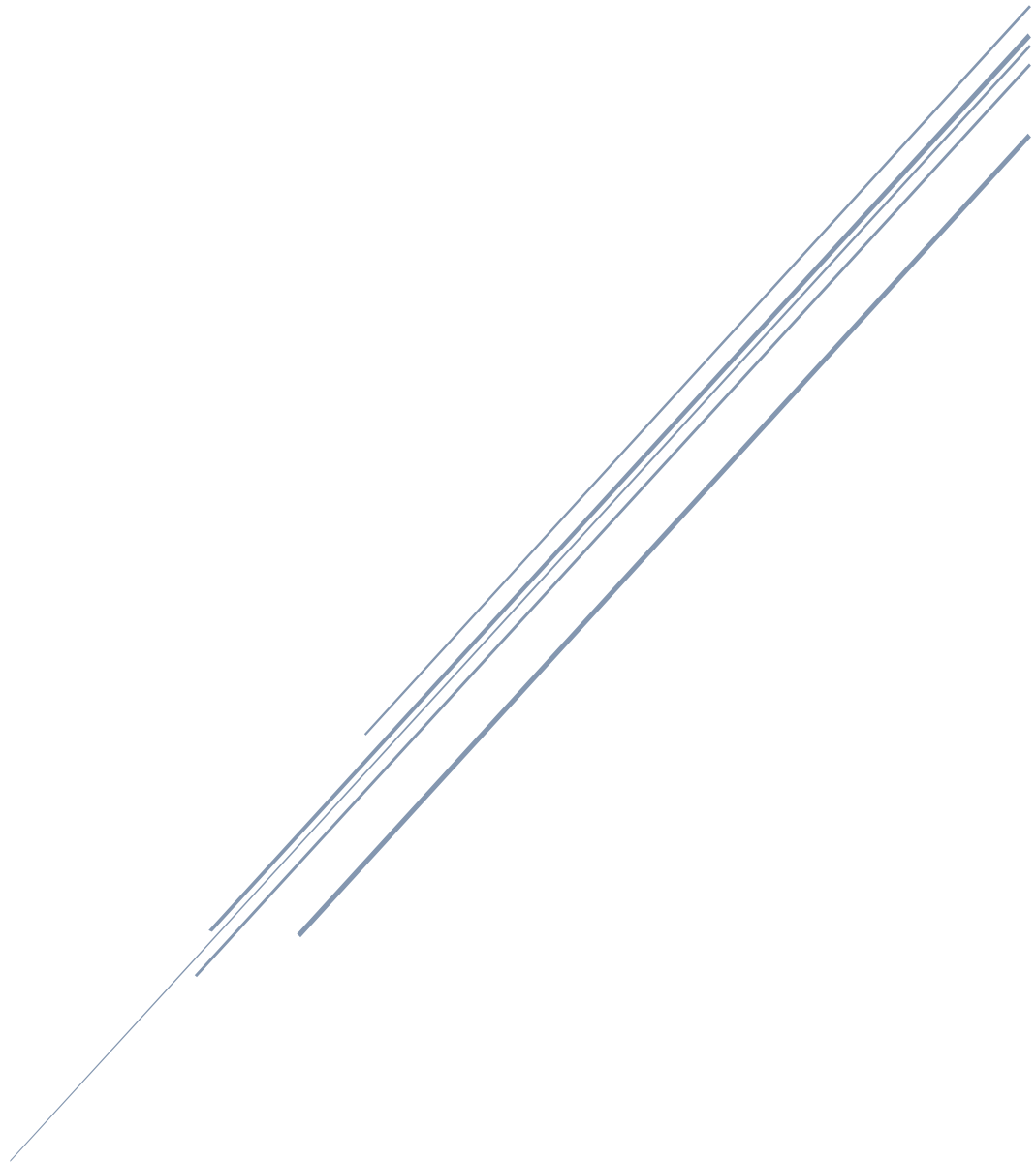


VI VIL JO SÅ GERNE LYKKES

Når omsorg bliver rå



Lise Lester. 8. juni 2021
Masterafhandling i offentlig ledelse

Abstract:

This master's thesis concerns itself with, what underlying factors may influence professional caregivers, when they unintendedly act in a harmful manner towards the people, they are hired to care for. The thesis uses the conditions for pedagogical employees at residential institutions for children and youths in Denmark as its background.

The title is:
We just want to succeed
When care becomes brutal

My research question is the following:

I will, based on my analysis of literature about brutalization in the caregiver profession, as well as recent press coverage on the subject and interviews, seek knowledge about what mechanisms and moderators may influence professional caregivers to act harmfully towards the target group, they are hired to care for? This to uncover, what options I have as a leader to act proactively and help ensure, that brutalizing behavior is stopped in time or prevented altogether.

The purpose of this thesis is to gather knowledge in order to organize working conditions at caregiving workplaces, so that brutalization is either prevented or caught while it is still at its earliest stages.

The term *brutalization* in this thesis is based on Dorthe Birkmose's definition of the Danish term *forråelse*:

The word *forråelse* stems from the word *rå*, which could be translated as *rough*, *raw*, *coarse* or even *brutal*, and thus *forråelse* in this definition means to become more rough, more cold and more cynical. It is a process in which you undergo change and become colder and rougher. *Forråelse* also entails inconsiderateness, where we stop to think about what consequences our actions have (Birkmose 2013).

The thesis contains a small literature review, which includes "When good people act cruelly [Når gode mennesker handler ondt]" (2013) by Dorthe Birkmose, "The price of sympathy [Medfølelsens pris]" (2017) by Per Isdal, and Bo Hejlskov Elvén's books "Behavioral problems in children in public care [Adfærdsproblemer hos anbragte børn]" (2018) and "Pedagogical ethics [pædagogisk etik]" (2020).

In the theory section I include theories on power by Honneth, Foucault and Bourdieu, put in a pedagogical perspective. In a residential institution, where children grow up, and pedagogical staff are responsible for raising them, it is essential that a similar approach towards the children is used. I therefore include Leerbech's five goals and means for good collaboration, as well as Schein's understanding of culture, focusing on group culture, and what conditions are necessary to achieve collaboration. Furthermore, I include Edmondson's theory on psychological safety. I draw on the theories of Aristoteles, Gadamer and Dewey in explaining the theoretical background for the judgements made by the pedagogical staff. Because of a focus in the Danish press on the educational background of employees in caregiving professions, I also chose to include a short paragraph on the (self)understanding by pedagogical staff of their profession. In this I will bring forth Honneth and Elvén, who describe, what it takes to work in the field of social pedagogy.

I have interviewed 8 pedagogues from four different residential institutions. I have interviewed them using the vignette technique, where a case description is used as a background for the interview. It is a good method when it comes to a taboo, such as brutalization.

I have formulated a few hypotheses, that I seek to prove or disprove. The hypotheses regard the pedagogical setting in a residential institution, such as collaboration, working conditions and the importance of management.

With my thesis I present a sample of the moderators and mechanisms, that can cause brutalization in the workplace. The challenge for residential institutions is, that all staff must work together, even though they only occasionally meet face to face. Every day must be predictable and recognizable for children and youths living in the institution. Because of that, every slip by a caregiver, becomes a potential fuse in relation to the brutalization process. The most important finding in my analysis is exactly in this area, namely the role of temporary employees. As one of the interviewees puts it: "A temp is a bomb, that is going to happen". I will unfold this further in the thesis.

I recommend to focus on the readiness of temporary employees towards entering the field, and that it is made a requirement how often and in what manner education in legislation is carried out, as well as how to handle the use of force physically.

Indholdsfortegnelse

Abstract:	1
Indledning:	5
Temaet for denne afhandling:	5
Problemstilling og problemformulering:	6
Problemformulering:	7
Definition af forråelse:	7
Design og Metode:	8
Opmærksomhedspunkt:	10
Litteraturstudie:	11
Forråelse og baggrund herfor:	11
Hvad gør arbejdet ved os?	11
Hvad skal til for at kunne håndtere provokerende adfærd:	14
Teori:	15
Magt og afmagt:	15
Samarbejde, roller og kultur i institutioner:	16
Dømmekraft:	18
Pædagogens professionsforståelse:	19
Ledelsens betydning:	19
Empiri:	20
Anbringelse på døgninstitution:	21
Voksenansvar:	21
Pressens behandling af området for udsatte børn og unge:	22
Nødråb fra børnehjemmet:	22
Kostskolen:	22
Socialpædagogers refleksion over udsendelser:	23
Opsamling på pædagogernes reaktioner på pressens behandling:	24
Vignetundersøgelsen:	24
Sammenfatning af interviews:	25
Analyse af udsendelser, podcast og interviews:	26
Synet på anbragte børn og unge:	27
Faglighed og/eller erfaring:	28
Arbejdsforhold:	29
Kollegers betydning og samarbejde:	31

Ledelsens betydning:	33
Mekanismer og moderatorer på baggrund af udsendelser og interviews:	34
Konklusion:	37
Perspektivering:	38
Litteraturliste:	40
Bøger:	40
Links:	40
Artikler og hæfter:	41
Opgaver:	41
TV-udsendelser:	41
Pod-cast:	41

Indledning:

Jeg er ansat i en kommune, som leder af udførerområdet i Børn og Familie. Jeg har til daglig ledelsen af kommunens ambulante tilbud til børn, unge og familier, samt familieplejen og kommunens døgntilbud til børn og unge. Under mig er der to teamledere til at varetage den daglige og praksisnære ledelse (bilag 1)¹. Jeg har været i denne ansættelse siden efteråret 2017 og har i den periode bl.a. haft fokus på kvalitetssikring af området.

Temaet for denne afhandling:

I sommeren 2020 kom endnu en "plejehjemssag". En tv-udsendelse viste, at en beboer på et plejehjem var blevet usselbehandlet af de fagprofessionelle, som til dagligt gik på arbejde for at drage omsorg for de beboere, som ikke længere kunne klare sig selv. Det var blevet filmet og sendt i bedste sendetid på tv, og nationen var rystet: "man måtte da gøre noget".

Jeg tænkte: "nu igen", og "hvad ligger der bag denne historie, hvorfor kan nogle behandle andre på den måde? – der ligger noget bag, som ikke nok ikke er iboende i den enkelte". Min hurtige og forudindtagende mening var: Det er også fordi, der er sparet så meget på området – det er politikernes skyld. Kort efter var jeg til frisør. Hun fortalte, at hendes svigermor havde det forfærdeligt. Hun var politisk ansvarlig for ældreplejen i pågældende kommune. Svigermoren var blevet "hængt ud i pressen" og var stillet til ansvar for den konkrete hændelse på plejehjemmet. Min frisør søgte bekræftelse i, at det var den dårlige leder, der havde ansvaret og ikke politikerne. Det fik mig til at tænke, hvad er det, der er på spil: fra det politiske niveau, til det ledende og så til det udførende niveau. Jeg blev enig med mig selv om, at emnet til min masterafhandling ville blive, hvorfor kan det nå så vidt, at de, som er ansat til at passe på dem, som ikke kan passe på sig selv, kan ende med at behandle dem med disrespekt og manglende omsorg.

Det er et problem, at de borgere, som er afhængige af det offentlige omsorg til tider er udsat for offentligt omsorgssvigt, hvilket betyder, at de, som er ansat til at tage vare på en borgergruppe, ikke formår at passe ordentlig på dem og kommer til at påføre dem skade både fysisk og/eller på deres trivsel. Det er et problem for de borgere, der er direkte udsat for omsorgssvigt, for borgernes pårørende, men også for arbejdspladsen og den overordnede organisation.

Jeg vil tage fat i det omsorgssvigt, der ikke umiddelbart er intenderet, hvilket betyder, at det ikke er arbejdsstedets pædagogik, værdier eller andre formelt formulerede rammer og retningslinjer for omsorgssvigt, der gør sig gældende, men den form for omsorgssvigt, som kommer snigende, som bor i murene, er i kulturen, eller hvor den nu kommer fra, og som har udtryksform som en magtanvendelse.

Min afhandling er afgrænset til udelukkende at undersøge forhold på døgninstitutioner for børn og unge. Titlen: "Vi vil jo så gerne lykkes", er et citat fra en af de pædagoger, der er med i undersøgelsen. Der er essensen af, hvorfor man bliver pædagog, og undertitlen på afhandling "Når omsorg bliver rå" illustrerer, at når man arbejder med mennesker, så er der en daglig risiko for, at vi kommer til at gøre noget ved dem, som vi skal hjælpe, som ikke er i orden.

Jeg bruger termene børnehjem, døgninstitutioner og opholdssteder igennem afhandlingen; jeg sonderer ikke mellem disse termer. I lov om socialservice bruges termene døgninstitution og opholdssted, men nogle mener, at det er børnenes hjem og vil holde fast i det begreb; børnehjem.

¹ Bilag 1: Organisationsdiagram

Gennem afhandlingen vil jeg bruge beskrivelserne børn, unge, børn/unge inkonsekvent. Det ligger der ikke noget bag, det handler om mennesker, der bor på en døgninstitution.

Min undersøgelse vil omhandle baggrunden for, at der kan være en forråelsesproces til stede på døgninstitutionsområdet. Som ansat på en døgninstitution har du lovhjemmel til at udøve magt og foretage andre indgreb, som led i at varetage den daglige omsorg over for anbragte børn (LBK nr. 764 af 01/08/2019 §1). Det er et særligt ansvar, der er givet til voksne, der skal give omsorgen til børnene, da deres forældre ikke kan varetage omsorgen for dem. Lovgivningen er til for at kunne beskytte anbragte børn og unges mod overgreb og forebygge unødigt magtanvendelse og andre indgreb i deres ret til selvbestemmelse (VEJ nr. 10229 af 17/12/2019).

Denne opgave har til hensigt at få øje på de forhold, der udmønter sig i omsorgssvigt på døgninstitutioner for børn og unge.

Min afhandling vil kunne bruges af ledere på døgninstitutioner, hvor omsorg er kerneopgaven. Min afhandling vil pege i retning af nogle opmærksomhedspunkter, der er væsentlige for ledere på døgninstitutioner at have for øje. Denne afhandling kommer ikke med en udtømmende facitliste til, hvordan man skal drive døgninstitution. Der er mange faktorer, der kan være og er i spil på området, dog håber jeg, at opgavens konklusioner kan være med til at forebygge forråelse i døgninstitutioner.

Problemstilling og problemformulering:

Jeg vil i denne afhandling søge at finde de mekanismer og moderatorer, der er i spil på døgninstitutioner, som kan forvolde en uhensigtsmæssig forrående tilgang til børn og unge. Dette for at finde forklaringer på denne forråelse og dermed mulige proaktive indsatser til forebyggende handlinger inden for feltet.

Jeg har arbejdet med børn, unge og familier i udsatte positioner i mange år, både i ambulant og i døgnregi. Historisk set har det at tugte anbragte børn været en metode jf. bl.a. Godhavndrengene, som i 2019 fik en undskyldning og siden erstatning fra Staten, fordi de var blevet tugt i deres ophold på døgninstitutionen "Godhavn" (Ritzau 2021). Men der er også nyere historier, hvor man bruger magtanvendelser som pædagogisk metode, fx set i dokumentarudsendelsen fra 2010 på DR "kæft, trit og flere knus" (DR.DK 2010).

I efteråret 2020 kom endnu en sag om offentligt omsorgssvigt i pressen. Denne gang på en kostskole i Danmark, hvor tilsynet konkluderede: *"Institutionen formår ikke at drage tilstrækkeligt omsorg for alle børns trivsel og udvikling og heller ikke i alle tilfælde formår at beskytte børnene mod overgreb, krænkelse og mobning"* (Berlingske.dk 2020). Tidligere børn, unge, pårørende fortalte herefter om, hvordan det har været at bo på kostskolen, og siden er der lavet en podcast i 8 afsnit om netop denne skole. Mens jeg er på det forberedende stadie af masterprojektet, kommer der to udsendelser i TV: "Nødråb fra børnehjemmet", der skildrer nogle døgninstitutioners misbrug af magt, og temaet får fart inden for døgninstitutionsområdet. I dette projekt vil den nuværende debat også drages ind, da det i den grad har betydning for den diskurs, der er i forhold til døgninstitutionsområdet, hvor slutkommentaren i den sidste udsendelse lød: "Den store mængde af anbragte børn klarer sig dårligt" (TV2:2021). En debat, der er til stede i det daglige, hvor man i det politiske niveau skal tage stilling til, hvordan man håndterer børn, som har forældre, der ikke kan tage vare på dem.

Som overordnet leder af bl.a. et børnehjem er det min værste frygt, at der sker en glidebane i forhold til den omsorg, vi skal kunne give til de børn, vi har i vores varetægt, når forældrene ikke har evnerne til at tage sig af dem. Når det kan ske andre steder, vil det så også kunne ske hos os?

Denne masterafhandling vil derfor handle om, hvad der kan ligge bag ved omsorgspersonalet på bosteders til tider manglende omsorg overfor de borgere, som de har ansvaret for, når de ikke kan tage ansvar for sig selv.

Jeg vil tage udgangspunkt i døgninstitutioner for børn og unge. Jeg vil tage fat i de magtanvendelser, der til tider er på en døgninstitution, da jeg har en hypotese om, at der kan være små synlige bevægelser i disse eller som baggrund for disse, som kan pege i retning af, hvad der kan være på spil mellem medarbejder og medarbejder, medarbejder og ledelse, mellem medarbejder og barn/unge og mellem samfundets forventninger og medarbejdere. Hvis man kan få øje på det, er det min overbevisning, at man vil kunne arbejde med en forandring i forhold til den ikke intenderede forråelse, der kan være på en døgninstitution, hvilket vil være til gavn for børnene/de unge, medarbejderne, de pårørende og måske endda fagområdet.

Problemformulering:

Jeg er nysgerrig efter, hvad det er, der kan ligge bag den ikke intenderede forråede handling fra fagprofessionelle til de børn og unge, som de burde give omsorg.

Min problemformulering lyder derfor således:

Jeg vil, ud fra analyse af litteratur omhandlende forråelse i omsorgsfag, pressens nylige dækning af området samt interviews, søge viden om, hvilke mekanismer og moderatorer, der kan få fagprofessionelle til at handle ondt i forhold til den målgruppe, de er uddannet til at tage sig af? Dette med henblik på en afdækning af, hvilke muligheder jeg har for at kunne agere proaktivt som leder for at være med til at sikre, at forrået adfærd stoppes i tide eller helt forhindres?

Definition af forråelse:

I denne opgave henvises til Dorthe Birkmoses definition: Forråelse kommer af begrebet rå og er en oplevelse af, at man bliver mere rå, mere kold og kynisk. Det er en udviklingsproces, hvor man ændrer sig og ændrer holdninger i retning af mere kulde og råhed. Forråelse er også lig med tankeløshed, hvor vi ikke tænker over, hvilken betydning vores handlinger har (Birkmose 2013).

Jeg har følgende hypoteser for begyndende forråelse, som jeg vil søge afdækket:

Pædagogers evne til at analysere konkrete hændelser og træffe beslutninger herefter, kan være begrundet i:

- **Syn på børnene/de unge.** Hvis man har en særlig tilgang til børnene, bliver man forrået.
- **faglighed og/eller erfaring.** Hvis man ikke er uddannet pædagog, bliver man forrået.
- **arbejdsforhold,** som er forhold, der kan forebygge omsorgstræthed, arbejdstider, voksenansvar, økonomi og dokumentation. Hvis man ikke har ordentlige arbejdsforhold, bliver man forrået.
- **kollegers betydning og samarbejde.** Hvis man ikke har gode kollegaer og ikke er god til at samarbejde, bliver man forrået.
- **ledelsens betydning,** hvis man har en ledelse, der ikke er opbyggende og omsorgsfuld, bliver man forrået

Afgrænsning: Jeg vil i denne opgave kun fokusere på området for anbringelser på almindelige institutioner for børn og unge efter Servicelovens §66. stk. 1, nr. 6 og 7. Jeg vil ikke skelne mellem offentlige institutioner eller private opholdssteder, da hensigten er at få sat lys på de organisationer, der varetager velfærdsopgaver over for børn/unge, der ikke har forældre, der kan drage omsorg for dem. Afgrænsningen til anbringelsesområdet er fordi, det er her, jeg har min

erfaring, men også fordi jeg er nødt til at afgrænse undersøgelsen grundet rammerne for Masterafhandlingen. Jeg er overbevist om, at mine konklusioner vil kunne overføres til andre omsorgsområder i det offentlige.

Design og Metode:

Masterafhandlingens tema er koncentreret om det tabubelagte emne inden for relationsprofessioner, hvor omsorgspersoner kommer til at handle eller handler ondt mod dem, som de har omsorgen for. Emnet vil blive undersøgt ud fra kvalitative metoder, da jeg vil søge viden om, hvad der ligger bag ved de handlinger, der fører til en forrået tilgang til barnet/den unge, således at jeg kan fortolke og forstå baggrunden. Denne opgave knytter sig til den videnskabsfilosofiske idealisme, hvor det menneskelige og det samfundsmæssige er noget specielt, som ikke blot kan vejes og måles, men må afdækkes for at kunne blive fortolket og forstået (Ingemann m.fl. 2020, kap.2).

Afhandlingen er i sit udgangspunkt udarbejdet i et hermeneutisk perspektiv, hvor jeg vil lede efter bevæggrunde for forråelse i pædagogernes tænkning og dermed deres livsverdens orienterede mening (Ibid. 2020). Det betyder, at afhandlingen vil have fokus på institutioners interne forhold. Grundet min lange erfaring på området har jeg en del forudopfattelser af baggrunden for både de enkelte magtanvendelser og forråelse. Ved at undersøge min egen forudopfattelse i form af andres oplevelser, meninger og erfaringer, vil jeg få flere syn på emnet og dermed kunne fortolke ud fra disse og danne en ny forudopfattelse.

Jeg har en række forskellige hypoteser, som kan ligge bagved en magtanvendelse og eventuel potentiel forråelse, så jeg vil ud fra en abduktiv forskningsstrategi vurdere, hvilke af mine hypoteser og undersøgelsessvar der passer bedst ind i den eksisterende viden. Jeg vil i indsamlingen af empiri både indhente primær og sekundær empiri.

Jeg starter med en vidensafsøgning for at finde, hvad der allerede vides om projektets tema. Det gør jeg i et mindre litteraturstudie af pædagogik i døgnregi og magt og forråelse i velfærdsstatens omsorgsarbejde (Bilag 2). Jeg har udført et mindre litteraturstudie, som inddrager Birkmoses pointer fra sin bog "Når gode mennesker handler ondt-tabuet om forråelse" fra 2013. Jeg inddrager Per Isdals bog "Medfølelsenspris" fra 2018, del 1, der handler om, hvad omsorgsarbejde kan gøre ved os. Herefter er der et kort sammendrag af Flemming Andersens artikel "Pædagogarbejde er relationsarbejde". Dernæst præsenterer jeg Ejrnæs og Monrad hovedresultater fra to vignetundersøgelser vedr. relationsprofessioners faglighed (Ejrnæs og Monrad 2012), som jeg finder relevant i mit litteraturstudie, da undersøgelsen peger på reaktionsmønstre, som er relevant viden i forhold til denne afhandling. Slutteligt vil jeg i mit litteraturstudie tage fat i Bo Hejlskov Elvéns bøger om "Pædagogisk etik" og "Adfærdsproblemer hos anbragte unge" (Elvén hhv. 2020 og 2018).

I teori afsnittet inddrager jeg teori om magt fra Honneth, Foucault og Bordieu sat ind i et pædagogisk perspektiv. Den pædagogiske praksis er i sit udgangspunkt forbundet med magt, som ligger i det felt, som pædagogen arbejder ud fra, nemlig at forandre. På en arbejdsplads er man sædvanligvis nødt til at samarbejde. På en døgninstitution, hvor børn/unge vokser op, og pædagoger har en opdragende funktion, er det væsentligt, at man har en nogenlunde ens tilgang til børnenes/de unges hverdag. Derfor inddrages Leerbechs fem mål og midler for et godt samarbejde samt Scheins kulturforståelse med vægt på den interne kultur i gruppen og hvilke forhold, der er nødvendige for at kunne samarbejde om arbejdsopgaven. Hver dag, mange gange om dagen, står en pædagog i en situation, hvor han/hun må bruge sin dømmekraft i konkrete situationer, hvor der ikke er en skabelon for handlingen. Jeg trækker på Aristoteles og Gadamer og Dewey i forhold til

en forklaring af pædagogens teoretiske baggrund for dømmekraft. Jeg vælger at have et kort afsnit om pædagogens professionsforståelse, da der i pressen er fokus på, hvilken faggruppe der er i omsorgsfaget. Her vil jeg bringe Honneth og Elvén ind, som beskriver, hvad der skal til for at kunne arbejde i det socialpædagogiske felt. I forhold til ledelse af området vurderer jeg, at psykologisk tryghed er alt afgørende for at forhindre en forrået kultur, derfor er min teori hentet fra Edmondsons forskning vedr. psykologisk tryghed (Edmondson 2020).

I forhold til inddragelse af empiri er Lov om Voksenansvar samt den tilhørende vejledning oplagte dokumenter, da det er den lovgivning, der regulerer den måde, man må håndtere børn og unge på døgninstitutionsområdet, så det sikres at de ikke lider overlast.

Jeg vil undersøge og forstå den praksis, der er i forhold til forråelse på enkelte døgninstitutioner ved at tage udgangspunkt i de TV-udsendelser, der netop har været i TV "Nødråb fra børnehjemmet" (TV Play 2021), og den Podcast, der netop er udkommet på P1 "Kostskolen" (DR P1 2021). Jeg vil deltage i p-møde i egen institution, hvor der vil være gennemgang og drøftelser af udsendelserne "nødråb fra børnehjemmet (TV2 2021). Det er et oplagt emne at tage op i gruppen, hvilket vi også ville have gjort, såfremt jeg ikke skrev afhandling. Jeg vil skrive referat fra denne dag, hvor jeg får mulighed for at høre medarbejdernes mening og holdning til disse udsendelser, og jeg vil kunne få et billede af, hvordan gruppen tænker netop ud fra disse udsendelser. Jeg vil dels have været med til at planlægge dagen og være deltagende i dagen og er opmærksom på, at jeg kan, med min deltagelse, påvirke argumenterne fra den enkelte pædagog.

Slutteligt, for at gøre undersøgelsen så valid som muligt, har jeg ud fra konkrete magtanvendelser i egen institution udarbejdet en vignette med henblik på at interviewe pædagogisk personale fra andre døgninstitutioner. Jeg er overordnet leder af kommunens døgninstitution og er derfor for subjektiv i undersøgelse i eget regi. Jeg har interviewet otte pædagoger i fire andre døgninstitutioner. Jeg har benyttet mig af gatekeepere til at skaffe mig adgang til interviews, men har også selv opsøgt og fået et privat opholdssted med.

Vignetmetoden er en undersøgende metode, hvor man gennem en casebeskrivelse kan beskrive dilemmafyldte situationer, hvor respondenterne ud fra en fiktiv, men genkendelig case, kan tale om mere følsomme eller tabubelagte emner, som forråelse og unødigt brug af magt i omsorgsopgaven. Vignetten sætter dermed konteksten, som er vigtig i holdningsspørgsmål (Ejrnæs og Monrad, 2012, s. 19).

Efter konstruktionen af vignetten, prøvede jeg den af på to respondenter, som ikke indgår i min undersøgelse. Den ene havde erfaring fra døgnområdet og den anden havde ingen viden om området. Den første bidrog til om konteksten var forståelig eller om der manglede noget i forhold til forståelsen af situationen. Den anden havde fokus på om sproget var forståeligt.

En vignetundersøgelse har mulighed for dels at afdække forskellige former for faglighed og dels at minimere tendensen til at respondenterne svarer socialt acceptabelt, da de tager stilling til situationer andre foretager sig og har mulighed for at kommentere på dette. Dog er det påvist, at der i højere grad svares socialt acceptabelt i fokusgruppeinterviews, hvorfor jeg har interviewet pædagogerne hver for sig (ibid. Kap. 5).

I interviewsituationen læste jeg casen op, og herefter interviewede jeg pædagogerne. For at sikre ens forståelse og ligestille deltagerne, valgte jeg at læse casen op. Alle fik, inden oplæsningen, et eksemplar af casen, således at de kunne læse med eller se i den efterfølgende. Casen blev samlet ind efter interviewet. Respondenterne blev bedt om at give udtryk for deres meninger og holdninger til casen og forholde sig til, hvordan de så på situationen, og hvordan de selv ville have

håndteret den. Andre undersøgelsesmetoder end vignetmetoden har mere vanskeligt ved at få belyst respondenters følelser og handletendenser (Ejrnæs og Monrad, 2012, s. 151). Jeg er dog bevidst om, at respondenterne muligvis udtaler sig retrospektivt på baggrund af en beskrevet episode og muligvis vil handle og føle anderledes, hvis de var i den konkrete situation. Alle interviews startede med en præsentation af mig selv, og at både de interviewede og den institution, som de arbejder på, vil blive holdt anonyme i afhandlingen. Endvidere har alle fået bud om at få deres interview til gennemlæsning, hvilket ingen har ønsket.

Jeg har udarbejdet en vignette ud fra et design, hvor de fagpersoner, jeg interviewer, arbejder i samme område og dermed bør have en viden og mening om, hvordan man pædagogisk håndterer børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet. Vignetundersøgelsen vil kunne vise mig, hvordan disse fagpersoner opfatter en konkret situation på en døgninstitution, som fører til en magtanvendelse. Derudover er hensigten også, at jeg får afdækket deres vurderinger, holdninger og egne handletendenser (ibid.). Vignetten er bygget op om magtanvendelser, der ligger tæt på virkeligheden. Den beskrevne magtanvendelse er ulovlig i forhold til Lov om voksenansvar.

Jeg vil efter indhentning af empirien analysere ud fra "det kvalitative hvad", som betyder, at svarene fra empirien fortæller et budskab, som peger på indholdet i det sagte. Herefter ledes der efter meningen, som skal give en forståelse af respondents motiv, det kaldes "det kvalitative hvorfor".

Min kodning vil være teoristyret ud fra følgende tematikker, der handler om:

- Beskrivelsen af de børn/unge, der bor på døgninstitution
- Beskrivelsen af personalet, der arbejder på døgninstitution
- Beskrivelse af arbejdsforhold
- Beskrivelse af ledelse
- Den pædagogiske indsats/overvejelse
- Beskrivelsen af døgninstitutioner
- Narrativet om magtanvendelser
- Lovgivningens indflydelse, herunder tilsynet

Dog vil jeg kombinere denne lukkede kodning med en mere åben kodning for at afdække, hvorvidt der er begreber, som den lukkede kodning ikke har med (Ingemann m.fl. 2020, kap 5)

Jeg vil primært analysere på indholdet i besvarelserne af vignetspørgsmålene, i udsendelserne og Podcasten. Efter analysen vil jeg sammenholde og diskutere fundene med litteraturstudiet samt øvrig teori. Jeg vil holde det fundne op imod mine hypoteser for at bevise eller afvise mine hypoteser.

Jeg laver 8 interviews, hvilket kun kan sige noget om en lille tendens og ikke noget generelt.

Opmærksomhedspunkt:

Jeg har arbejdet med børn og unge på døgninstitution i 25 år. Jeg skal være opmærksom på, at al den viden kan skabe forudindtagethed og forforståelser for de episoder, jeg undersøger. Jeg skal ligeledes være opmærksom på, at jeg ikke tillægger området unødigt meget kompleksitet, som kan blive til en undskyldning for de handlinger, der er i en døgnpædagogisk hverdag. Med andre ord, jeg kan nemt blive biased i denne opgave.

Litteraturstudie:

Forråelse og baggrund herfor:

Hvad gør arbejdet ved os?

Dorthe Birkmose beskriver i sin bog, at der kan ske en forråelsesproces alle steder, hvor der arbejdes med mennesker. Nogle personalegrupper har en større risiko end andre for at blive forrået:

1. når der arbejdes i andres hjem, da det er sværere at opretholde en professionel afstand
2. når man har årelange kontakter til de samme mennesker, hvor den professionelle afstand er svær at opretholde
3. når man arbejder meget alene uden særlig gode muligheder for sparring
4. hvis ens faglighed er presset af rigide rammer
5. hvis man ikke er uddannet til opgaven, da den manglende faglige viden vil give en hurtigere følelse af afmagt.

Disse arbejdsforhold er med til at øge risikoen for forråelse, men det er mere komplekst end, at det kun skal handle om tid, sted og uddannelseslængde (Birkmose 2013, s. 45)

Forråelse begynder med mindre aggressioner, som vokser gradvist og ender i mere og mere krænkende handlinger. Processen hen til en forrået kultur starter, når man får impulsen til at handle ondt. Baggrunden for impulserne er typisk afmagt, og jo oftere de viser sig, jo større er risikoen for at man kommer til at handle på impulserne. Handlingerne kan være synlige ved, at man råber, bliver fornærmet, er irriteret mv. men de kan også være mindre synlige ved, at man faktisk undlader at handle. Det kan være, at man holder lange pauser, man undlader at svare på henvendelser, eller man ikke opsøger børnene/de unge. Disse usynlige handlinger gør også, at det bliver usynligt for personalet, at der handles ondt. Når der er handlet ondt, er der ofte en tendens til, at man legitimerer handlingerne over for sig selv for at kunne se sig selv i øjnene.

Legitimationen er det sidste trin i forråelsesprocessen, det er her, man synes, at de onde handlinger er gode. Chancen for at se, at forråelsen er på vej, er størst, når vi endnu taler om onde impulser eller onde handlinger, og der endnu ikke er en følelse af, at den onde handling er god. Forråelsesprocessen kan udvikles hurtigt eller over år. Det afhænger af afmagtens sværhedsgrad samt de af Arendts opdagede socialpsykologiske betingelser for onde handlinger; umenneskeliggørelse, nedsat empati, dobbelt moral, legitimering, reduceret ansvarsfølelse samt negativt og positivt sprogbrug. Almindelige mennesker kan bringes til at handle ondt med baggrund i de nævnte socialpsykologiske betingelser. Mennesket er et socialt væsen, som gør at afmagtsfølelse og gruppedynamikker har stor betydning i de handlinger, de gør (Birkmose 2013, s. 39-44 og kap.3).

I teorien er det nemt at skelne mellem faglighed og forråelse, men det er en daglig udfordring at skelne mellem den faglige magtudøvelse og den forråede, da en situation kan være både faglig korrekt og et overgreb (Birkmose 2013 s. 50-51), fx at nøde barnet til at slukke computeren. Hvis man lader være, kan det være forsømmelse, eller det kan være fagligt forsvarligt.

Ifølge Birkmose er der kortere til forråelse i institutioner, hvor der arbejdes med rå pædagogik end der, hvor man arbejder med hermeneutisk inspireret pædagogik. Den rå pædagogik er kendetegnet ved styring, disciplin og orden, og hvor der ikke tages hensyn til personlighed og forudsætninger for forståelse, men blot tilrettevisninger. Her vil man kunne komme til at beskrive onde handlinger i positive vendinger, hvorved den legaliseres (Birkmose 2013, s. 49-50)

Birkmose ridser tre typer af ondskab op. Alle tre typer kan godt være forekomne i samme personalegruppe:

1. idealistisk ondskab, som kendetegner personale, der påberåber sig et særligt pædagogisk koncept, hvor det er godt at sætte hårdt mod hårdt, snyde mv
2. egoistisk ondskab, når der tales åbent om forråede handlinger blandt kolleger som den nemmeste måde at komme gennem arbejdsdagen på, men holder det skjult for ledelse og tilsyn
3. tankeløs ondskab, der betyder, at man ved det, men alligevel ikke ved det, fordi man undlader at tænke på det. (Birkmose 2013, s. 44)

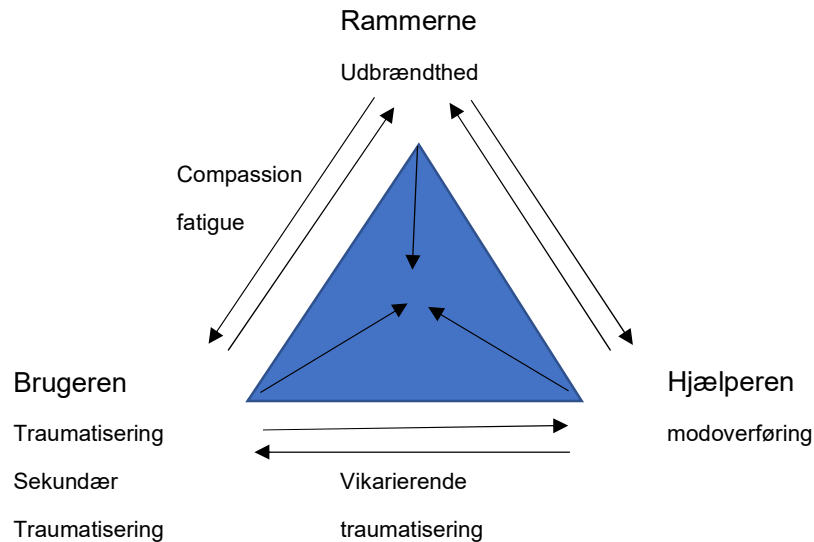
Mennesket har et dybt ønske om at være med i gruppen, og frygten for at stå uden for er den vigtigste motivationsfaktor for at udføre onde handlinger. Vores behov for at være sociale overtrumfer vores moral, hvorfor det er vigtigt, hvilken arbejdsgruppe man arbejder i (Birkmose, s.156)

Per Isdal skriver i sin bog Medfølelsens pris, del 1, at man som menneske og professionel bliver påvirket af at møde mennesker, der har det svært i livet.

Per Isdal bruger dels sig selv og dels undersøgelser og teoretikere til at forklare, hvad der kan føre til belastning. Han folder forskellige former for belastningslidelser ud og sætter dem ind i forhold til hinanden og hjælperen, brugeren og arbejdets rammer i belastningstrekanten. De begreber på omsorgsområdet han drager frem er:

- Traumatisering, som er en direkte belastning, hvor man er blevet rystet eller skræmt. Det kan være, at man er udsat for vold eller trusler på arbejdet.
- Sekundær traumatisering, der er den virkning, som arbejdet med traumatiserede mennesker, kan have på hjælperen. Man skal arbejde direkte med traumatiserede borgere for at kunne blive sekundær traumatiseret.
- Vikarierende traumatisering, som er et relations båret begreb. Relationen til borgeren kan gøre, at man absorberer borgerens lidelse.
- Modoverføring handler om, at hjælperen kommer med egne sårbare oplevelser og ubearbejdede ting, som borgeren ubevidst kan påvirke med sine lidelser.
- Udbrændthed, som er en tilstand og en reaktion på, at man ikke længere kan passe sit arbejde. Det er resultatet af, at man har været overbelastet over længere tid. Udbrændthed forklares først og fremmest med de rammer, der er for ens arbejde.
- Compassion Fatigue er den gradvise påvirkning og slitage, som kommer af at arbejde med mennesker, der har det svært. Begrebet indeholder både de direkte og de indirekte belastninger. Compassion Fatigue er kombinationen af sekundær traumatisering og udbrændthed. (Isdal, 2019, kap 7).

Belastningstrekanten forklarer hvordan begreberne adskiller sig fra hinanden:



Isdal påpeger, at Compassion Fatigue kan ramme en hel arbejdsplads, som så kaldes kollektiv compassion fatigue. En gruppes compassion fatigue er karakteriseret ved:

- Et højt sygefravær (og stor udskiftning af personale)
- Konflikter mellem de ansatte
- Mistro og mistillid
- Gruppedannelse blandt personalet, sladder og rygtebrygning
- Vrede mod ledelsen
- Negativt syn på borgerne
- Et øget brug af tvang og hårdhændede metoder
- Kynisme og nedladende sprogbrug
- Kategoriserende sprogbrug (Isdal, 2019, s. 139)

Pædagogisk arbejde er relationsarbejde. Andersen beskriver et modsætningsforhold i mellem, at det er et lønarbejde at arbejde relationelt. Modsætningsforholdet består i, at der er forskel mellem de behov, som barnet/den unge har, og de indsatser, som pædagogen inden for den samfundsmæssige ramme er sat til at give. Modsætningsforholdet personificeres gennem relationen mellem pædagogen og barnet/den unge og bliver et samvittighedsspørgsmål hos pædagogen, der også har ret til at holde fri mv. Andersen peger på, at modsætningsforholdet er uløseligt, men kan håndteres ved, at det søges løsrevet fra den konkrete relation til et fælles anliggende. Bliver det ikke det, er der risiko for, at pædagogen reducerer sit pædagogiske engagement og bliver til instrumentel lønarbejder. Der kan ligeledes være risiko for, at man som pædagog udvikler udbrændthed eller lignende, således at man får gjort relationen upersonlig og følelsesflad (Andersen 1998).

Ejrnæs og Monrad har bl.a. undersøgt pædagogers, sundhedsplejerskers, socialrådgiveres og læreres syn på børn og deres problemer ud fra en vignetundersøgelse. Fokus var på, hvilke områder fagprofessionernes syn var forskellige fra hinanden, hvilket ville kunne forhindre et konstruktivt tværfagligt samarbejde. Undersøgelsen viste dog, at der var minimalt forskel på de fire faggruppers syn på børn og deres problemer. Undersøgelsen viste derimod, at der var meget store forskelle inden for hver enkelt faggruppe på flere vigtige områder. Konklusionen var at medarbejdernes syn på de ens problemer, og hvordan man som professionel burde handle, og

hvilken hjælp børnene skulle have, adskilte sig væsentligt fra hinanden. De påviste dermed, at fagligheden i relationsprofessionerne ikke kan sikre ensartethed over for de børn og familier, de møder i deres job. Undersøgelserne viste også, at medarbejderne ikke var bevidste om denne forskellighed, og de troede, at deres kollegaer mente det samme som dem selv. På denne måde opstår der en falsk ide om, at der er enighed blandt folk i samme profession. Monrad og Ejrnæs peger på tre forskellige typer af uenighed blandt de fagprofessionelle:

1. uenighed, der skyldes for lidt kendskab til lovgivning, teori og/eller metoder inden for faget
2. uenighed eller uklarhed om regler, der handler om situationer, hvor der vil være stor fordel ved, at man følger samme procedurer, også selv om man er uenig
3. uenighed, der skyldes, at man har forskellige værdier og følelser, der ligger til grund for medarbejderens holdninger.

De fagprofessionelle vil gerne lægge en fælles linje over for børn og forældre, hvilket giver mulighed for at drøfte den latente uenighed og få reflekteret og diskuteret faglighed med henblik på at skabe bedre beslutninger (Ejrnæs og Monrad 2012, s. 131-141)

Hvad skal til for at kunne håndtere provokerende adfærd:

Elvén m.fl. har i bogen "Adfærdsproblemer hos anbragte børn og unge" redegjort for forskning i, hvordan mennesker opfører sig, og hvad der fungerer og ikke fungerer inden for forsorg, omsorg og pædagogik. Nogle anbragte unge har mistet tilliden til de voksne og til verden. De har udviklet forskellige strategier, nogle af dem er udfordrende og i visse tilfælde også yderst provokerende. Hvis vi skal hjælpe disse unge, er vi nødt til at kunne håndtere vanskelige situationer på en ordentlig måde (Elvén, 2018, s. 9)

Der peges på, at alle pædagogiske værktøjer og metoder skal sorteres i tre kasser:

1. håndtere vanskelige situationer uden at optrappe dem,
2. evaluere, hvad der gik galt og
3. forandre situationen omkring barnet og barnet selv.

Pædagoger er primært uddannet til at forandre. Man kan ikke forandre, hvis man konfliktoptrapper og ikke ved, hvad der gik galt i de forskellige situationer. Pædagogisk personale og ledelsen skal kunne mærke, hvornår metodeløftet rammes og handle på det (Elvén m.fl. 2018).

I bogen "Pædagogisk etik" af Elvén (2020) skriver han: Der er flest magtanvendelser på institutioner, der har fokus på at få børn/unge til at adlyde og få konflikter der, hvor personalet prøver at finde frem til, hvad børnene/de unge gerne vil og ønsker, så de får mulighed for at have en god hverdag. Greene, som er psykolog og manden bag princippet om, at alle, der kan opføre sig ordentligt, gør det, tilføjer, at det er amatører, der mener, at personen gør noget med vilje, mens den professionelle mener, at personen gør sit bedste (Elvén 2020, s. 16). I bogen præsenterer Elvén den gode og den onde cirkel:

Den gode cirkel:	Den onde cirkel:
✓ Du mener, at barnet gør sit bedste	✓ Du mener, at barnet gør det med vilje
✓ Du vurderer, at barnets evne til at kontrollere sin adfærd er lav	✓ Du vurderer, at barnets evne til at kontrollere sin adfærd er høj
✓ Du tager ansvar	✓ Du fralægger dig ansvaret
✓ Du er nysgerrig på, hvad barnet ikke kan	✓ Du er ikke nysgerrig på, hvorfor adfærden opstod
✓ Du føler empati	✓ Du føler ikke empati
✓ Din sympati for barnet forstærkes	✓ Du føler ikke sympati for barnet
✓ Du bliver mere fleksibel og accepterer adfærden	✓ Du bliver ufleksibel og accepterer ikke situationen
✓ Du tilpasser din egen adfærd	✓ Du undlader at tilpasse din adfærd
✓ Så mindskes adfærdsproblemerne	

✓ Det underbygger opfattelsen af, at barnet gør sit bedste	✓ Adfærdsproblemerne forstærkes ✓ Det forstærker opfattelsen af, at barnet gør det med vilje
--	---

(Elvén 2020, s. 25-30)

Elvén konkluderer, at værktøjskasserne; håndtere, evaluere og forandre, er en klassisk arbejdsmetode inden for mange andre fag, og som også burde bruges stringent i det pædagogiske arbejde, da vi derved forhindrer at komme til at arbejde på rygraden, da der så er risiko for at komme til at sætte den onde cirkel i gang (Elvén 2020, s. 66).

Teori:

Magt og afmagt:

En pædagogik og magt hænger sammen. Der ligger magt i at opdrage og i at fysisk forhindre et barn/den unge i at gøre et eller andet. Når pædagogen fysisk forhindrer et barn/ung i at gøre et eller andet, er det indberetningspligtigt, da det er en form for magt, der kaldes tvang. Pædagogers magt legitimeres via manipulation, fx at man får overbevist en dreng om, at han skal slukke for computeren nu, selvom han ikke har lyst. Manipulation er en form for magt til at få barnet/den unge til at handle på en måde, som man som pædagog synes er bedst (Andersen 2019, s. 260).

Honneth opererer med to begreber i magt, der synes nødvendige i det pædagogiske arbejde, nemlig anerkendelse og krænkelse. Anerkendelsen og krænkelsen har tre sfærer, hvori relationen kan udspille sig: 1) Privatsfæren, hvor den emotionelle form fører til grundlæggende selvtilid og sikkerhed. Krænkelserformen, kan gøre skade på den grundlæggende selvtilid og den fysiske integritet 2) Den retslige sfære, som er en form for fornuftsbaseret anerkendelse, som fører til selvagtelse og selvrespekt. Krænkelserformen, som kan ødelægge personens selvagtelse og sociale integritet 3) Den solidariske sfære, som er en følelsesmæssig og fornuftsbaseret anerkendelse af personens engagement og deltagelse i fællesskabet, hvilket giver selvværdsfølelse. Krænkelserformen gør skade på personens eller fællesskabets værdighed og selvværd.

Disse former kan deles op i direkte og indirekte moralske krænkelsesformer, hvor den direkte form er en form for tvang og meget synlig, og den indirekte er en form for manipulation og dermed knap så synlig.

I den pædagogiske dagligdag er magten repræsenteret hele tiden, da det er nødvendigt for at holde dagligdagens rutiner (Andersen 2019 s. 261-265). En pædagog har magten over den person/personer, man har med at gøre. Pædagogikken handler om at gøre noget med nogen og at ville noget med den gøren. Der er flere former for magt i pædagogisk sammenhæng, inspireret af Weber og Foucault:

- Direkte magt, som kan være fysisk afstraffelse eller indespærring
- Indirekte magt, som kan give sig udslag i, at man som pædagog handler uden at spørge eller informere borgeren
- Bevidsthedskontrollerende magt, hvor man bruger sin autoritet til at påvirke og manipulere med borgeren
- Strukturel magt, som fx kan være at, at pædagogernes arbejdstid gør, at man skal gå i seng på et bestemt tidspunkt.

Magt, ansvar og myndighed skal ses i sammenhæng med selvbestemmelse, værdighed og autonomi, da pædagogen både har et ansvar over for samfundet, men også den enkelte borger

(Andersen, 2019, s. 431). Voksenansvarsloven er udarbejdet for at regulere magten i pædagogernes arbejde.

De handlinger, man gør i pædagogisk arbejde, må være ud fra en faglig viden inden for området. Den faglige viden er, ifølge Foucault, magt, da det stiller pædagogen som bedre vidende end dem, hun har med at gøre, da de jo som udgangspunkt er kommet i kontakt med hende, fordi de har brug for hjælp (Andersen, 2019, kap. 6).

Bourdieu har en forståelse af, at magten er en indbygget del af den sociale praksis, som betyder, at man ikke kan isolere pædagogikken uden også at indtænke den kontekst, som pædagogikken og metoden indgår i. Bourdieu beskriver konteksten som et todelt begreb, der ikke kan skilles ad:

1. Den sociale praksis mellem mennesker
2. De kulturelle og samfundsmæssige rammer, der er indlejret i det pædagogiske arbejde.

Bourdieu's teori siger derved, at en pædagog er en person, som bruger hele sin historie og måden, den historie har påvirket hende på, i forhold til sit arbejde. Bourdieu beskriver denne indsigt med to begreber: "habitus" og "praktisk sans". Habitus grundlægges gennem de vaner, som mennesket tilegner sig gennem livet, og viser sig ofte i de enkelte situationer som en ubevidst måde at opfatte, vurdere og handle på. Pædagogen vil trække på sin pædagogiske faglighed i sit arbejde, men ikke udelukkende. Pædagogens ageren og måden at handle på i praksis kommer også fra en habitus, da den enkelte pædagog vil inddrage sine erfaringer og "sin sans for spillet" i den konkrete situation. Den pædagogiske faglighed er ikke en, man udelukkende kan læse sig til (Andersen, 2019, kap. 6).

Samarbejde, roller og kultur i institutioner:

Som pædagog i en døgninstitution er man afhængig af hinanden, da man skal søge at lave en så ensartet dag for dem, som bor der, uagtet at man skiftes til at være der. De fleste institutioner har fem timer hver 14. dag til at lægge en ens retningslinje for hvert enkelt barn eller ung, der bor på institutionen. Det kræver noget af samarbejdet og kulturen. Leerbech har udfærdiget fem mål og midler for et godt samarbejde:

Kendskabet til hinanden	- viden om hinandens faglige viden og ekspertise - kendskab til hinandens private baggrund - kendskab til hinandens personlige følelser
Et fælles mål	- er institutionens overordnede mål kendt - er målene i den konkrete opgave kendt - findes der skjulte dagsordner?
Accept af hinanden og hver enkelt i gruppen	- respekt for de arbejdsprocedurer og spilleregler, der er selvom der er individuelle holdninger og følelser i forhold til dem - accept af den enkeltes særpræg og behov for frirum (det må ikke gå ud over arbejdet/gruppen) - evne til at indgå kompromis og indordne sig under fællesskabets krav og retningslinjer - håndtere i de enkelte dagligdags situationer og evne til at håndtere uforudsete situationer uden at miste overblik og balance
Åbenhed og tillid	- åbne og tillidsfulde overfor hinanden - lytte til hinanden og have opmærksomhed på den andens behov, ideer og ønsker - stole på hinanden - give lidt af os selv

Kommunikation	- tale samme sprog - bruge sproget ens, forstå hinanden og ikke tale forbi hinanden
----------------------	--

Når man har et godt kendskab til hinanden, vil man kunne bruge hinandens stærke sider konstruktivt i samarbejdet, ligesom man vil kunne afhjælpe hinandens svage sider (Mørch 2002, s. 56-58).

Efter flere studier af arbejdspladser har Edmondson udviklet begrebet "psykologisk tryghed". Psykologisk tryghed er, når man har troen på, at man ikke bliver ydmyget eller straffet, hvis man laver en fejl, er i tvivl, har gode ideer, spørgsmål eller problemer. Psykologisk tryghed handler om åbenhed, hvor man ikke nødvendigvis er enige, men åbne for at lytte til hinandens perspektiver uden at dømme, og at man er tryk nok til at komme med sine ideer eller bekymring. Det er et begreb, som handler om gruppen og samarbejdet. Psykologisk tryghed kan variere afhængigt af de grupper, du er i. Psykologisk tryghed gør, at man får stillet nogle ambitiøse mål og samarbejder om dem. Det er forskningsmæssigt påvist, at psykologisk tryghed fremmer et højt præstationsniveau (Edmondson 2020, s. 45-49).

Man har en rolle, som skifter i forskellige sammenhænge. Vi bevæger os i forskellige arenaer, hvor vi selv og/eller andre tillægger os en rolle. Ifølge Bronfenbrenner er "en rolle et sæt af handlinger og relationer som forventes af en person, der har en bestemt position i samfundet og af andre i forhold til den person". I en personalegruppe har man også forskellige roller, som hver spiller ind i gruppen. Bion peger på, at gruppemedlemmer enten devaluerer eller idealiserer andre ved enten at vise stor afhængighed af ledende personer og ideologier eller at tage stor afstand fra disse. Når man har et arbejde, der er følelsesmæssigt belastende, er der en tendens til, at disse forhold forstærkes (Mørch, 2002, s. 61-67).

Bion har defineret to gruppetyper; arbejdsgruppen og de basale antagelsers gruppe. Dem definerer han ud fra evnen til at fastholde mål og samarbejde på et modent og konstruktivt plan. Grupperne udfoldes i nedenstående skema:

Arbejdsgruppen	De basale antagelsers gruppe
Gruppen fungerer, fordi den skal løse en konkret opgave	Gruppen er styret af en uhåndterlig angst
Gruppen arbejder målrettet og rationelt	Gruppen fungerer ved at være i forsvar
Der er enighed om, hvem der gør hvad, og gruppen accepterer individuelle behov uden, at de synes, de mister integritet og personlighed	Gruppen udvikler basale antagelser, hvor enkelte personer gives egenskaber, som gruppen har brug for, så de kan håndtere deres problemer. De handler for at forsvare sig mod en angstprovokerende situation
Lederen har en væsentlig rolle i forhold til overblik og indlevelse og handler, når der er tegn på angst og regression	Lederen er ikke opmærksom på gruppeprocesserne eller er selv en del af dem.

Man ser kun det, man ønsker at se i de basale antagelsers gruppe. (Mørch 2002, s. 67-71)

Den døgnpædagogiske kultur er meget gruppeorienteret, da de pædagogiske opgaver kræver koordinering, samarbejde og enighed på mange områder. Schein taler om seks forhold, som gruppen skal forholde sig til i forhold til sine interne relationer:

- **Fælles sprog og begrebsafklaringer**, som er hjælpsomt i forhold til at reducere usikkerhed og gøre gruppen klar til at koordinere dens måde at handle på
- **Gruppegrænser og kriterier for optag og udstødelse**, som giver en sikkerhed i gruppen, og lederen er ansvarlig for at disse følges og respekteres
- **Fordeling af magt og status** er vigtig at forholde sig til, da mennesker har brug for regler for adfærd, idet de har en evne til at udvikle en hakkeorden. På døgninstitutioner er det ikke kun pædagogernes følelser, der skal håndteres. Der skal man også have hånd om

børnenes/de unges. Schein har en opmærksomhed på, at nogle organisationer er uigennemskuelige. Det kan se pænt ud på overfladen, hvor der er en interesse i fx at give et kompetent og humanistisk indtryk for på denne måde at kunne knytte interessenter til sig.

- **Normer for intimitet, venskab og kærlighed.** Døgninstitutionskulturen er kendetegnet ved, at man kommer tæt på barnet/den unge. Både i det forhold og i forholdet mellem kollegerne og arbejdet som helhed er der et ideal om, at man kan været i rummet mellem det professionelle og det personlige, men aldrig i det private. Der er dog mange døgnpædagoger, der mødes privat, og hvor man kender hinanden rigtig godt. Derfor er det vigtigt med normer for, hvordan man kan adskille det private med det faglige
- **Definition af og tildeling af belønning og straf,** er nødvendig for at kunne holde fast i fælles normer og regler. Belønning kan være et kursus, positiv omtale mv., og straf er som regel at blive holdt uden for fællesskabet.
- **Forklaring af det uforklarlige – ideologi og religion.** Der vil være begivenheder, der ikke kan forklares. En gruppe har dog brug for en forklaring alligevel, hvorfor man udvikler en teori om det uforklarlige, som ikke kan bevises eller dokumenteres

For at kunne arbejde målrettet om den pædagogiske opgave, vil personalegruppen skulle kunne samles om nævnte forhold, der er kulturens inderside (Mørch 2002, kap. 13).

Dømmekraft:

Som pædagog bruger man dagligt sin professionelle dømmekraft, når man vurderer, beslutter og handler i konkrete situationer, hvor der ikke er præcise anvisninger til handlingen. Det er tit en kompleks situation. Ifølge Aristoteles er der tre hovedaktiviteter, som man som menneske handler i: De teoretiske aktiviteter, de skabende og producerende aktiviteter samt de aktiviteter, der har med samliv at gøre. Til hver af disse former for aktiviteter, knytter der sig nogle vidensformer:

- Episteme, som er den generaliserede viden
- Techne, som er de erfaringer, vi gør os i arbejdet og som hjælper os i overvejelsen om, hvilke metoder vi anvender
- Phronesis, som er den praktiske viden, der kommer fra den livserfaring, man har samt kendskabet til mennesket, og at man kan handle ud fra denne viden

	FAGLIG KUNDSKAB	PRAKTISK KUNDSKAB	
AKTIVITETSFORM	THEORIA Teoretisk aktivitet	POIESIS Skabende aktivitet	PRAXIS Moralsk og politisk samliv
VIDENSFORM	Episteme Videnskab Teori Logisk ræson Tanke	Techne Håndværket Produkt Didaktik	Phronesis Etik Sensitivitet Intuition

For at kunne handle hensigtsmæssigt og ud fra en kvalificeret professionel pædagogisk dømmekraft, vil man, ifølge Aristoteles, skulle have teoretisk kundskab (at vide og forstå), skulle kunne handle på baggrund af sin viden og forståelse, og du skal udvise sensitivitet for relationen og situationen (Andersen 2019, kap 11).

Gadamer har på baggrund af Aristoteles defineret dømmekraften sådan, at den blandt andet indebærer evnen til at forstå, tolke og anvende sin viden i forhold til en konkret situation. I situationen forventes pædagogen at bruge sin teoretiske viden, erfaring med målgruppen og pædagogiske metoder samt viden om, hvad der kræves i den konkrete situation. Pædagogen skal

i situationen søge at forstå og fortolke situationen samtidig med, at pædagogen vurderer, hvordan der skal handles. Gadamer beskriver endvidere, at udøvelsen af dømmekraft er personlig, og at man selv er ansvarlig for de valg, som man tager i den konkrete situation. Dewey supplerer dømmekraftsbegrebet med begrebet intelligent handlen. Det supplerer på den måde, at man analyserer og reflekterer i den konkrete situation, hvor der skal udøves dømmekraft. Dewey er af den overbevisning, at mennesket ofte er i situationer, hvor de føler sig usikre og ikke ved, hvad de skal gøre. Her vil Dewey mene, at man for at kunne udøve dømmekraft skal analysere situationen og søge at finde sammenhæng i den (Lauridsen og Carsten, 2014, kap. 3).

I den socialpædagogiske hverdag findes sjældent et svar på en situation, men rigtig mange muligheder for at forstå og handle i den konkrete sag. Udviklingen af pædagogens etiske bevidsthed og dømmekraft vil kræve, at man som pædagog kontinuerligt reflekterer over sin praksis. Denne refleksion skal gerne være sammen med kollegaer, da man på denne måde vil kunne højne fagligheden og fastholde det almengyldige, som ligger i vidensformen episteme (Andersen, 2019, kap.11).

Pædagogens professionsforståelse:

Pædagogprofessionen har ikke høj status, men er forbundet med et stort ansvar for børn og unges livskvalitet, hverdag og trivsel. Honneth siger i sin teori, at relationen til dem, man har ansvaret for, kan blive vanskelig at gå ind i, hvis ikke man føler sig anerkendt for det særlige arbejde, man gør (Andersen 2019, s. 433).

Igennem tiden og også i øjeblikket drøftes det, hvorvidt det er nødvendigt, at det er uddannede pædagoger, der er ansatte på døgninstitutioner for børn og unge. De seneste TV-udsendelser fra TV2: Nødråb fra børnehjemmet (TV2 2021) sætter igen spot på, hvem der tager sig af samfundets mest udsatte børn, og her vises steder, hvor folk uden relevant faglig baggrund arbejder. De børn, der er anbragt, har oftest brug for andet og mere end almindelige opdragelsesstrategier, hvilket kræver en viden om målgruppen, og at der tages ansvar for, at der skabes sammenhænge i hverdagen, som giver mulighed for, at de udvikler sig positivt (Elvén, 2018, s. 7-19).

Honneth har beskrevet bekymringen for, om pædagogik fremstår som en tydelig og særlig faglighed og dermed kan anerkendes som at have en særlig værdi. Typisk har professionen været kendetegnet ved nogle markører, så som; monopol, autonomi, specialisering, uddannelse og en særlig arbejdsmåde etc., og professionen udøves med baggrund i en kompetencegivende uddannelse, stor grad af faglig og moralsk vurdering fra den enkelte, praktiseres dagligt inden for samfundsområder og er gerne underlagt en form for offentlig forvaltning. Sciulli peger på nogle sociale dimensioner, der knytter sig til den profession, som arbejder med nogle af samfundets svageste målgrupper:

- Det gensidige afhængighedsforhold mellem pædagog og barn/ung
- Pædagogens ansvar for at tage ansvar og sørge for børnenes/de unges ve og vel
- Pædagogens (med)ansvar for at arbejde inden for institutionens rammer, regulering og ledelse
- Pædagogens ansvar for at etablere og vedligeholde kontinuerlige drøftelser i forhold til kontekst og omgivelser.

Det at være pædagog rummer mange forskelligartede kompetencer og de skal ofte tage sig af opgaver, der ligger ud over, hvad man forestiller sig, en pædagog gør (Andersen, 2019, kap. 26)

Ledelsens betydning:

Lederen i en døgninstitution er ikke fysisk til stede hver dag hele året rundt, hvor pædagogerne er på arbejde. Det er dog kutyme, at der altid er en leder, man kan kontakte, når der er behov herfor.

Det kræver tillid begge veje. Tillid fra lederen til, at hun/han bliver kontaktet, når der er sket en hændelse, der kræver ledelse og tillid fra medarbejderen til at turde kontakte lederen, når der er sket noget, som kræver en reaktion fra lederen. Derfor vil dette afsnit handle om lederens ansvar for at skabe psykologisk tryghed på arbejdspladsen, og hvordan det kan ske. Teorien er hentet fra Edmondson, som har forsket i psykologisk tryghed og har udgivet en bog herom (Edmondson 2020). Edmondson har udviklet en værktøjskasse til udvikling af psykologisk tryghed på arbejdspladsen. Den handler om at sætte de rette rammer, invitere til deltagelse og reagere konstruktivt. Skematisk ser det sådan ud (Edmondson 2020 s. 210):

Kategori	Sæt de rigtige rammer	Inviter til deltagelse	Reager konstruktivt
Ledelsens opgaver	Rammesæt arbejdet Afstem forventninger til fejl, usikkerhed og indbyrdes afhængigheder for at tydeliggøre behovet for, at man ytrer sig Fremhæv formålet Beskriv, hvad der er på spil, hvorfor det er væsentligt og for hvem	Vis ydmyghed Indrøm at der er udfordringer Praktiser spørgelyst Stil gode spørgsmål Vis at du lytter opmærksomt Opstil strukturer og processer Skab fora til at bidrage Opstil retningslinjer for drøftelser	Udtryk anerkendelse Lyt Anerkend og tak Afstigmatisér fejl Se fremad Tilbyd hjælp Drøft, overvej og brainstorm om næste skridt Vær konsekvent over for klare overtrædelser
Resultat	Fælles forventninger og formål	Tillid til at input er ønskede	Orientering mod kontinuerlig læring

Formålet med værktøjskassen er at sikre en forbedring og kontinuerlig læring, sådan at der er gode resultater (Ibid. 216).

Lederne har en opgave i at motivere personalet ved at fremhæve arbejdets betydning. Dette er også vigtigt, selv om arbejdet er meningsfyldt i sig selv. Lederen skal fortsat understrege institutionens mål. Det er lederens opgave at sikre, at personalet er klar over, hvor betydningsfuldt deres arbejde er. Ydmygheden hos lederen gør, at grupper engagerer sig mere i adfærd, der giver læring. Lederen skal kunne stille gode spørgsmål, som viser interesse for, hvad medarbejderen har på sinde, og gør, at lederen synes eftertænksom og klog. For at sikre at personalet ytrer sig, skal der være fora til dette, hvor der er en ramme for, hvordan man drøfter punkter. Lederen skal altid reagere konstruktivt på de inputs, der kommer. En konstruktiv reaktion har tre elementer: anerkendelse, afstigmatisering af fejl og reagere på klare overtrædelser (ibid. Kap 7)

Empiri:

For at kunne få belyst og finde en dybere forståelse for emnet om forråelse hos omsorgspersonale, vil jeg tage empirisk udgangspunkt i forskellige dokumenter. Jeg vil kort redegøre for, hvilke forudsætninger, der skal til, førend, at et barn/ung bliver anbragt på en institution, hernæst vil jeg illustrere kompleksiteten ud fra egen opgave i Evaluering, performance og offentlig ledelse.

Efter en beskrivelse af en anbringelse vil det give mening at studere det juridiske grundlag i form af Lov om voksenansvar samt tilhørende vejledning. Det vil jeg siden drage ind i afhandlingen, hvor det viser sig relevant.

Jeg indhenter forholdsvis meget og forskelligt sekundært og primært empiri i denne afhandling, til trods for dette vil empirien ikke være tilstrækkelig i forhold til at sige noget generelt om området, men den vil forhåbentligt give nogle indikationer af, hvad der kan være på spil.

Anbringelse på døgninstitution:

En anbringelse på en døgninstitution er altid en afgørelse efter Serviceloven. Afgørelsen træffes af myndighed i den kommunale forvaltning for børn og familier. Når barnet bliver anbragt på en institution, er der forskellige mekanismer og moderatorer, der er en forudsætning for, at det anbragte barn opnår samme muligheder som børn, der ikke er anbragte (Lov om Social Service).

Jeg har udarbejdet en programteori ud fra en antagelse "if-then" i en opgave på modulet:

Evaluerende, performance og offentlig ledelse, opgaven havde kun fokus på en af de beskyttelsesfaktorer, der er for anbragte børn, nemlig 9. klasses afgangsprøve. Jeg citerer:

- Når et barn anbringes på en institution
- som har kompetencerne til at tage sig af barnet og forældrenes særlige udfordringer
- og alle er enige om, at barnet skal være anbragt, og hvorfor barnet er anbragt
- og at alle er klar på at arbejde sammen for, at der sker en positiv forandring
- og at den gruppe barnet bor sammen med har en sund gruppedynamik
- og at barnet er trygt og kan lide at være på institutionen
- og at den daglige struktur holdes
- og at barnet har et skoletilbud, der er gearret til at undervise barnet
- og at barnet kommer i skole
- og at barnet er aktivt deltagende i skole og skolearbejde
- og at barnet og forældrene oplever en positiv forandring hos sig selv og hinanden
- og at barnet har prosoziale venner
- så vil barnet kunne opnå en afgangseksamen og givetvis påbegynde en ungdomsuddannelse
- hvorved de opnår nogenlunde samme muligheder som andre børn (Lester, 2019)

Voksenansvar:

En af de væsentlige rammer for det pædagogiske personale på døgninstitutioner er loven om Voksenansvar. Lovgivningen er udarbejdet for at beskytte anbragte børn og unge mod overgreb. Samtidig skal loven forebygge unødvendige magtanvendelser og andre indgreb i retten til selvbestemmelse. Derudover skal loven være med til at sikre, at anbringelsesstederne har de nødvendige redskaber i arbejdet med anbragte børn og unges trivsel og den socialpædagogiske behandling (LBK nr. 764 af 01/08/2019 §1).

Lovgivningen støttes op af en vejledning, som har tre formål:

1. Vejlede og skabe klarhed om reglerne på området, så de voksne ikke overskrider deres beføjelser over for børnene/de unge
2. Være tydelig, således at personalet yder den rette omsorg uden at frygte, at de overskrider deres beføjelser
3. Styrke retssikkerheden for personalet på institutionen (VEJ nr. 10229 af 17/12/2019 pkt. 3)

Vejledningen beskriver de generelle rammer for de voksnes ansvar, som personalet skal varetage i den daglige omsorg for børnene/de unge. Det bør altid afvejes i den enkelte situation, hvilke tiltag som er nødvendige inden for disse rammer, og der skal udøves et skøn i hver enkelt situation.

Vejledningen peger også på, at en magtanvendelse og andre indgreb altid skal ske i overensstemmelse med de grundlæggende rettigheder, som børn har i anden lovgivning og konventioner. (VEJ nr. 10229 af 17/12/2019 pkt. 50)²

² For hele lovteksten og vejledningen se link i litteraturliste

Pressens behandling af området for udsatte børn og unge:

Pressens behandling af et konkret område har stor betydning for diskursen inden for dette område. Jeg vil efter præsentationen af to typer af udsendelser inddrage udvalgte socialpædagogers refleksioner over disse.

Nødråb fra børnehjemmet:

Samtidig med at jeg går i gang med denne afhandling, vises der to afsnit i TV om børn, der bor på børnehjem. Journalister har fundet ud af, at der er nogle børn på et børnehjem, der har politianmeldt stedet, politiet har lukket sagen. Det bliver til to udsendelser med massiv kritik af døgninstitutionsområdet for børn og unge. TV har fundet frem til, at der er 614 anbringelsessteder, og de 76 har påbud fra tilsynet. Et steder dog med, selv om det ikke har påbud, men det er der, de unge har lavet en politianmeldelse. Samtidig er det en institution, som hele landet kender, eftersom statsministeren nyligt har givet tidligere anbragte børn en undskyldning for, hvordan de er blevet tugtet, mens de boede på stedet. Udsendelserne har fokus på børnenes/de unges fortællinger samt sagsakter fra tilsyn og opholdssteder. Børnene/de unge har videomateriale fra konkrete episoder, hvor personalet på institutionerne tydeligt overskrider Lov om Voksenansvar. Personalet på stederne beskriver børnene som ikke værende i stand til eller have ønske om at samarbejde om anbringelsen. Børnene lyver om deres hverdag, og flere af dem rømmer. Det vises i udsendelserne, at personale undlader at indberette magtanvendelser, de bruger vold som styring af børnene/de unge, de tilkalder politi, ved ikke om der har været magtanvendelser eller ej. Videoklippene er meget tydelige omkring, at børnene håndteres med overdreven brug af magt. Børnene kalder personalet for magtliderlige og fortæller om voldelige overgreb.

I udsendelserne optræder også en tidligere direktør i Socialstyrelsen, en kommunal børne- og familiechef, sagsbehandlere og tidligere ansatte. De bekræfter alle børnenes oplevelser og sætter tvivl om, hvorvidt en anbringelse overhovedet kan lykkes. Tilsynene beskrives til ikke at løfte deres opgave, men som den tidligere direktør for socialstyrelsen siger, så er tilsynet jo afhængig af at få de nødvendige oplysninger for at kunne vurdere tilbuddene.

Det er udsendelser, som viser dysfunktionelle opholdssteder for børn og unge, hvor mange af de ansatte ikke har en faglig uddannelse, hvor der ikke er kendskab til loven, hvor der hersker en kultur af forrået karakter. Udsendelserne peger på personale uden relevant uddannelse. Den tidligere direktør fra Socialstyrelsen nævner, at han har prøvet at få regler igennem, hvor der skulle være en i ledelsen, som havde en uddannelse for at kunne blive godkendt. Det kunne han ikke komme igennem med, da kommunerne mente, det blev for dyrt og nogle mente, at for mange steder måtte lukke, fordi de ikke kunne møde uddannelseskravet.

Juristen siger, at børnene er anbragt, fordi vi som samfund mener, at pædagogerne er bedre til at varetage omsorgen for dem end deres forældre.

Den interviewede Børne- og Familiechef fra en konkret kommune, siger: "Det er tilfældigt, om vi lykkes med anbringelser eller ej.

Den tidligere direktør for Socialstyrelsen siger: Vi lykkes helt generelt ikke med at give dem et bedre liv. Vi kan håbe, at der er enkelte, der har styrke til at være mønsterbrydere, men den store mængde af anbragte børn klarer sig dårligt (Bilag 7).

Kostskolen:

I april 2021 udsender P1 en podcast om en kostskole i Danmark, hvor journalisten har interviewet 50 unge, der har gået på skolen og læst alle deres socialsager. Han har talt med lærere, pædagoger, sagsbehandlere og pårørende til eleverne.

Podcasten er fortællingen om en kostskole, der har 40 elever. I podcasten møder vi forskellige unge, der fortæller om et miljø med stoffer, seksuelle overgreb, vold, mobning af grov karakter, cutting, selvmordsforsøg og pædagoger og lærere, der ikke magter opgaven. Lærere som selv udsættes for mobning og voldelige overfald. Arbejdstilsynet har i flere omgange sat skolen under skærpet tilsyn. På skolen, har de unge magten, og hierarkiet bestemmes af, hvem der er stærkest og kan opføre sig mest ondt over for andre.

De unge fortæller dels deres egen historie og dels andre unges historier. Tidligere ansatte fortæller sideløbende om deres indtryk af skolen. Dem, vi hører i Podcasten, underbygger de unges historier. Skolen er blevet lukket i 2020 efter massiv kritik fra Social tilsyn Hovedstaden og pres fra pressen.

I gennem de 8 afsnit får lytteren historien om en kostskole, der har kæmpet for overlevelse igennem tiden. En lærer, der har været ansat i over 20 år, fortæller, at skolen har været et fantastisk sted til at begynde med. Ligesom en stor familie, hvor man gerne havde egne børn med. Nogle af de unge havde også problemer den gang, men ikke som nu, hvor de fleste har problemer.

Der bliver orienteret om møder, hvor ledelsen bliver citeret for, at skolens lærere er nødt til at ændre på den måde, de tilgår de unge på, da man er nødt til at ændre på optaget af unge på skolen for at vedblive med at eksistere. Særligt efter skolereformen i 2014 bliver det tydeligt, at ideen med at enkeltinkludere børn i almen skole, sætter spor på optaget på kostskolen. Det ender med, at majoriteten af de unge, er unge anbragt af kommunen.

Podcasten sætter lys på, at de ansatte lærere og pædagoger ikke har de fornødne kompetencer til at tage sig af de unge og deres problemer. Der peges ligeledes på, fra tidligere ansatte, at normeringen er for lav til at kunne være ordentlig omkring de unge.

Der fortælles om episoder, hvor kommuner, forældre og tilsyn ikke er orienteret om forskellige voldsomme hændelser. Der er episoder, hvor skolen fortæller kommunerne om, at de ændrer i tilbuddet, så skolen bedre kan rumme eleverne, men omstillingen sker ikke i virkeligheden.

Summet op, er det også en fortælling om de forandringer, der er sket på skolen efter skolereformen i 2014, kommunernes indstilling til anbringelser, tilsynenes svigt og mangel på underretning til hinanden, forældres håb om en bedre tilværelse for deres børn, manglende kompetencer hos de voksne, og hvad børnemagt kan ende i (bilag 8).

Socialpædagogers refleksion over udsendelser:

I slipstrømmen af disse udsendelser er jeg ude og foretage interviews i forbindelse med denne afhandling. Jeg vurderede derud over, efter at jeg selv havde set TV-udsendelserne, at de har så voldsomt et udtryk, at vi var nødt til at tale sammen om det på vores eget børnehjem (Bilag 8). I dette afsnit vil jeg kort bringe de oplevelser, pædagogerne har delt, da det har betydning for emnet i denne afhandling. Ingen har nævnt Podcasten, så refleksionerne omhandler udelukkende "Nødråb fra børnehjemmet".

Jeg spurgte ingen af dem, jeg interviewede om udsendelserne. Fem af dem nævnte udsendelsen. Syv pædagoger var med til drøftelsen i vores eget børnehjem. For overblikkets skyld har jeg delt deres udsagn op under nogle samlende overskrifter:

Reaktion på udsendelserne	Bekymring for sig selv og arbejdspladsen	Bekymring for udsatte børn og familier	Hvorfor kan det ende sådan	Hvilke rammer kan beskytte området
Udsendelserne sidder i hovedet under interviewet	Vi skal nødig have de her filmoptagelser, hvor det går over stregen, og det går for	Udstilling af børn og familier	Det er ikke uddannet personale, der har de	Det handler om faglighed, kulturen

Jeg har ikke set dem. Det har jeg ikke magtet	vidt. Godt at kunne nogle virksomme greb, som er nænsomme, og som ikke ser voldsomme ud.	Bekymret for narrativet om anbragte børn.	voldsomme magtanvendelser.	blandt de voksne, og at der er økonomi til at drive stederne.
Jeg har ikke set dem, da jeg har mistillid til pressens håndtering	Tanker om hvor nemt man kan havne i mediernes søgelys	Nogle af børnene kan tænke, er det sådan mine kammerater tror, at jeg har det.	Det er nogle store brød af nogle mænd, som er gamle håndværkere, som så er blevet pædagoger i en god sags tjeneste. Måske de selv har ADHD eller har været misbrugere en gang.	Det er vigtigt, at det er faglærte, der arbejder med børn. Der skal være en god ledelse, der støtter op og er kompetent
Jeg har ventet med at se udsendelserne, da jeg ikke havde lyst, men blev nødt til det, for at kunne forklare, at det ikke er sådan alle steder	Ked af at området er ramt på den måde, hvad er det, der kobles på området og anbringelser generelt	Troede at der ville blive et større opsamlingsarbejde blandt forældrene, men kun en har set udsendelserne	Det er tit, at der bliver handlet sådan lidt ud fra en personlig holdning.	
Der er sådan nogle steder. Troværdigt billede af nogle dele af området. Godt det kommer frem i lyset. Der er nødt til at komme spot på et system, der ikke virker optimalt	Min leder sagde, at interviewene var anonyme, så vi ville ikke kunne blive fyret for, hvad vi sagde.		Det er ufaglærte og udtrættede personaler, der har magtanvendelserne	
Hvor er de gode historier?	Jeg er nysgerrig på om der er nogle (interviewede), der vil gå ind i den her (magtanvendelse i casen) efter de udsendelser, der lige har været			
Jeg har tænkt, at det aldrig vil komme til at ske her	Institutionerne har et samfundsansvar			
	Jeg har tryk i at vores tilsynsrapporter er blevet bedre og bedre			

Opsamling på pædagogernes reaktioner på pressens behandling:

Ved at dele reaktionerne op på den måde, jeg har gjort i ovennævnte skema, fås et indblik i, hvad der er på spil hos den enkelte pædagog. Nogen kan frygte, at mit besøg kan bevirke en fyring, hvis man siger noget om stedet under eget navn. Nogle undlader at se udsendelserne ud fra forskellige beveggrunde, nogle bekymrer sig om, hvad det betyder for området, for børnene og for forældrene, at der bliver vist sådanne forhold, og for nogle er flere af de nævnte ting i spil. Der er nogenlunde enighed om, at det er ufaglærte, som ikke ved, hvordan man håndterer anbragte børn og unge, som bruger voldsomme magtanvendelser på børnene. For at undgå sådanne forhold, som vist i TV, peges der på nødvendigheden af faglighed, kultur, kompetent ledelse og økonomi.

Vignetundersøgelsen:

Jeg har interviewet otte pædagoger på fire forskellige institutioner. Den ene institution var et privat opholdssted. Her interviewede jeg "Heidi" og "Lone". De øvrige institutioner var kommunale eller med driftsoverenskomst med kommunen. De besøgte steder lå spredt i Nord-, Vest- og Midtjylland. De interviewede var tre mænd og fem kvinder. De syv var uddannet pædagoger og en havde en grunduddannelse som ergoterapeut "Vibeke". Der var en aldersspredning fra midt i tyverne til starten af tresserne. To af de interviewede havde før de læste til pædagog andre uddannelser, som var væsentligt anderledes end pædagogfaget "Lars" og "Lone". De interviewede havde erfaring på den konkrete institution, der spændte fra 2 til 12 år. Ud over "Heidi", "Lone", "Vibeke" og "Lars", interviewede jeg "Kent", "Britta", "Hanne" og "Albert". Det er kendetegnende for pædagogerne, at den efteruddannelse, de har fået, har bestået af småkurser på institutionen. Kun en har et diplomfag i læringspsykologi. Alle bliver jævnligt undervist i Lov om voksenansvar, og de

tre af stederne har man udover undervisning i loven også undervisning i praktisk håndtering af magtanvendelse, således at disse foregår så nænsomt som muligt i den givne situation.

I hvert interview er samme case (bilag 5) læst op og herefter fulgte et interview af den enkelte pædagog (bilag 4).

Sammenfatning af interviews:

Genkendelse af situation:

Alle de interviewede kan genkende situationen, som er beskrevet i casen. En siger: "Jeg kan godt ikke genkende til situationen, fordi vi står nogle gange i samme situationer (...) det der konfliktniveau og det der hele tiden, om man skal gå ind i den, eller om man ikke skal". En anden siger: "Der er meget genkendeligt i det her. Det er meget aktuelt og meget til debat (situation i eget hus) og meget, hvad gør man lige, for man føler sig hurtigt låst". Alle de interviewede mente, at situationen skulle være løst uden en magtanvendelse. En siger: "Hvis man sådan ser på magt og magtmisbrug, så ville jeg have trukket mig". En anden siger: "Jeg ville ikke blive ved med at presse ham. Jeg ville ikke for enhver pris få ham ud, for han er ikke til fare for nogle" (Bilag 4)

Kendskab til loven:

Alle de interviewede har kendskab til Lov om Voksenansvar, hvilket de ovenstående citater indikerer. Det ene sted er det ledelsen, der underviser og forventes at have styr på det: "Det regner jeg med, at viceforstanderen gør. Hvis der kommer noget, så kommer han med det. Og så kommer det oppe fra og ned, og at det ikke er os selv, der skal ind og...fordi det kan jeg ikke. Det kan jeg tabe pusten på, det der §§, altså det må være ledelsens ansvar". Tre af stederne har de rutinemæssigt loven oppe på forskellig vis; nogle underviser hinanden, og andre modtager undervisning. De samme tre steder har også træning i nænsom magtanvendelse, forstået på den måde, at hvis man laver en fastholdelse, så har man så nænsomt som muligt fat i barnet. Det giver en tryghed for nogle, at de ved, at de kan de her greb, som en siger: "Det giver en tryghedsfølelse, at jeg kan de her to greb, som er fair over for de unge". "Det nytter ikke noget, at vi sidder og holder foredrag i jura, og hvad der nu står. Det er ligesom ude af memory, indtil vi skal skrive den næste indberetning. Men det der med, hvordan man skal agere, når der står en der og fægter med ildrageren og en kniv, som han har tilranet sig. Det kan jo også blive voldsomt her, når vi arbejder med den her gruppe af børn og unge".

Flere nævner, at vikarer ikke kender til lovgivningen, og at det er et problem: "en vikar har jo ikke den der lovmæssige baggrund i forhold til at handle i en pædagogisk praksis"

Der nævnes fra flere af stederne nogle firs til at undgå at komme i karambolage med Lov om Voksenansvar: "Vi har også børn, der skal lukke deres elektronik ned kl. 20, og lukker de ikke ned, jamen så tager vi elektronikken med derfra fysisk. I samarbejde med forældrene har vi fået samtykke til det". En anden fortæller, at et 7-årigt barn ser ting, som absolut ikke er for børn på internettet og stiller spørgsmålet; hvad er manipulation, motivation, og hvad er magt. Pigen får at vide, at "vi passer på din fjernbetjening, mens du ser noget", så vælger hun noget, som vi godkender, og så passer jeg på fjernbetjeningen". Alle institutionerne har eget computerrum, så må man låse af for det og sætte nogle regler for, hvordan man opfører sig i rummet. En enkelt fortæller, at da lov om voksenansvar kom, blev hele deres pædagogiske underlag ændret. Flere sagde op, fordi de ikke kunne arbejde under de nye regler, hvor man fx ikke måtte tage barnets telefon. Det må man jo med sit eget barn.

Magtanvendelsen, tanker før, følelser under og reaktioner efter:

De interviewede beskriver, at man, inden man går ind i en magtanvendelse, står i en beslutningsproces om, hvorvidt man skal tage den eller ej. Man kan som pædagog eskalere situationen eller trække sig. Her spiller ens dømmekraft ind. Ifølge Gadamer er udøvelsen af dømmekraft personlig, og man er selv ansvarlig for de valg, som man tager i den konkrete situation.

I casen ender situationen ret voldsomt, hvilket flere af pædagogerne påpeger. Det kan jeg høre, gør noget ved flere af de interviewede ex.: "pædagogerne kommer så meget til skade i selve fastholdelsen, hvor jeg tænker, at det skal man være lidt på forkant med, sådan at man ikke kommer ud i det" og "Det er altså voldsomt for pædagogerne". Casen er også voldsom, men dermed også tydelig, hvorved pædagogerne kan få plads til at få øje nuancerne i en magtanvendelse: "hvad gør man lige for ikke at føle sig låst", "man skal være vidende om, hvornår man bruger sin magt og til hvad", "når man står i situationen, kan det være, at man ikke lige tænker eller/og tænker: "vi havde jo aftalt, at han skulle ud af rummet".

Når man er i en magtanvendelse, er det typiske svar fra de interviewede, at man er afmægtig i situationen. Man kan være i tvivl om, hvordan man griber det an, og om den bliver vurderet lovlig. Der beskrives følelse af afmagt, utilstrækkelighed og irritation over manglende faglig kunnen. Endvidere oplevelse af stor frustration over ikke at lykkes, frustration over ikke at kunne holde den fælles aftale, og over at de gerne vil barnet, men det afviser dem. Det beskrives også, at man kan gå i alarmberedskab og komme til at handle pr. instinkt, professionalismen forsvinder, og det bliver privat og personligt, og så ender det med en konflikt, en siger: "jeg tænker, at de oplever en stor frustration. Hvis jeg skulle stå i sådan en situation, hvor vi havde en aftale om, at der skulle være slukket, så kan man blive ramt af afmagt, synes jeg. Det skal selvfølgelig ikke udløse, at man så gør et eller andet uovervejet, men altså en frustration over, at det ikke lykkes, at man ikke har kunne holde en aftale". Et af stederne beskriver begge pædagoger, at de har et kodeord, hvis de tænker at en kollega skal have en pause og en bagvagt, som de kan vende konfliktsituationer med.

Efter en magtanvendelse er der tre ting, alle peger på: Sparring, opfølgning og gennemgang på personalemødet.

1. **Sparring** skal ske umiddelbart efter en magtanvendelse, inden man går hjem og gerne med det personale, der har været involveret.
2. **Opfølgning ved lederen.** Den skal være opbyggende og omsorgsfuld og ud fra tanken om, at man har gjort det bedst mulige i situationen, også hvis magtanvendelsen var ulovlig: "det er bare vigtigt at vide, at man har opbakningen i, hvad du gør. At du er tryk i, at du godt kan lave en fejl, for det sker jo på splitsekunder, og har du ledelse, der ikke....du skal jo ikke slå et barn, men ledelsen skal kunne se bagom og støtte og sige, hvordan kan vi gøre en anden gang".
3. **Gennemgang på personalemødet,** for at forebygge en situation magen til en anden gang. I det hele taget er de interviewede meget optaget af, hvordan de lærer af de situationer, de står i: "jeg er jo også nysgerrig på, hvordan det er, når de andre lykkes: hvordan fan gør de, hvad sker der i deres proces".

Analyse af udsendelser, podcast og interviews:

I mine interviews har jeg spurgt pædagogerne om emner, der vil kunne være med til at be- eller afkræfte mine hypoteser til begyndende forråelse, som kan have betydning for pædagogers evne til at analysere konkrete hændelser og træffe beslutninger herefter (Bilag 6):

- **Syn på børnene/de unge**

- **faglighed og/eller erfaring**
- **arbejdsforhold**
- **kollegers betydning og samarbejde**
- **ledelsens betydning**

Synet på anbragte børn og unge

Pædagogerne fortæller, hvilke børn, der bliver anbragt på institutionerne for udsatte børn og unge:

Børn i forskellige aldre, der har brug for:	✓ Forudsigelighed ✓ Tryghed og vished om, hvem der er på arbejde, og hvad de står for
Børn der ikke:	✓ Ikke har impuls kontrol ✓ Ikke forstår rammerne
Børn der har:	✓ Boet flere steder og har boet på flere anbringelsessteder inkl. Plejefamilier ✓ Har passet deres forældre og søskende
Børn der er:	✓ Super sensitive ✓ Mødt med ingen krav, vold og afvisninger ✓ Kognitivt udfordret og har svært ved at nuancere ✓ Vanskelige og som nogle i samfundet har svært ved at rumme
Børn der:	✓ Higer efter at blive holdt af, selv om deres adfærd udtrykker noget andet ✓ Kan være udadreagerende og kan finde på at bruge våben mod personalet

Nogle gange er alle disse beskrivelser møntet på kun ét barn. Børn, der bliver anbragt på institution, er børn, der har haft nogle opvækstbetingelser, som har været skadelige for dem. De har sjældent tillid til personalet og reagerer på hverdagslivets krav på forskellig vis og nogle gange uhensigtsmæssigt i forhold til andre mennesker (Elvén 2018, s. 9). Et par af de interviewede pædagoger siger:

Lone: "det kan jo blive voldsomt, når vi arbejder med denne her gruppe af børn. De kan fægte med ildrageren og en kniv, de har tilranet sig".

Kent: "de kan få fat i en kniv".

Pædagogernes kendskab til børnene er betydningsfuldt i hverdagen. Kent siger: "jeg tænker, at vi dagligt undgår magtanvendelser i forhold til at vide, hvornår vi skal trappe ned, og hvornår vi kan have nogle forventninger og nogle krav til de her børn, som man ved, at de kan honorere. Des bedre vi kender børnene, des mere sikre og trygge de er i, hvad vi siger og gør, der undgår vi mange (...) Det at kende børnene er utrolig vigtigt". Vibeke fortæller om betydningen: "Helt vildt og det synes jeg også nogle gange, vi hører: "Og hvorfor er det dig, der er her, nu kan jeg ikke blive sur". Det betyder rigtig meget, om det er nogle, som de føler sig trygge ved". Men det tager tid at lære børnene at kende: Lone siger: "Meget, men efter et ½ år er han jo dårligt færdig med gæstefasen". Heidi siger: Jeg tænker ikke kendskabet er ret dybt (han har været på børnehjemmet i ½ år).

Når et barn/ung flytter ind på et opholdssted, så følger der som regel nogle beskrivelser af barnet/den unge med. Dette er typisk for at kunne målgruppe vurdere og for, at der er tilstrækkelig viden om barnet/den unges behov for støtte. De interviewede siger om dette: Vibeke: "der er en masse ting beskrevet, men når så barnet kommer, så tænker man bare: " Det stemmer slet ikke overens med det, vi faktisk ser, eller også er det nogle andre problematikker, som vi ser". Lars fortæller: "man kan hurtigt blive farvet af alt det skriv, der ligger på sådan en dreng, inden han flytter ind. Altså man kan jo tro, at det er sådan et stort monster, der kommer ind ad døren, fordi man har læst den ene og den anden udredningsrapport" (...) "Det betyder meget for mig at få min

egen opfattelse af drengen, og at der bliver startet på en frisk for barnets skyld". Lone siger: "mange gange oplever man, at så får man en mere eller mindre fyldestgørende beskrivelse af barnet, og så kan man nogle gange godt tænke: "uha nå, udadreagerende og måske også lige en gang ha' sat ild til fritteren som 7 årig for at vise, hvor voldsomt livet egentlig var. Man kan godt komme som sån en ny pædagog på sådan et barn og i lang tid have paraderne oppe ud fra det, fordi man bliver forudindtaget ud fra det, man har læst".

Det er børn og unge, der har massivt behov for specialpædagogisk behandling, der bliver anbragt på institution.

Faglighed og/eller erfaring:

I TV-udsendelserne peges der på, at mange af dem, som tager sig af anbragte børn og unge ikke er pædagogisk uddannet. Der anføres et eksempel i TV, hvor Tilsynet har fundet, at antallet af fastansatte er nede på 20 %, hvorfor de bruger vikarer fra en ende af, og der er ikke viden om de er tilstrækkelig uddannede. Stedet har også tidligere fået at vide af tilsynet, at de ikke har tilstrækkeligt uddannet personale. Juristen i udsendelsen mener, at det bør være et lovkrav, at de, som arbejder med anbragte børn og unge, har en faglig uddannelse. En uddannelse som pædagog ville kunne møde børnene/de unge mere anerkendende og omsorgsfuldt qua deres pædagogiske baggrund. Tilsynet har i 70 ud af de 76 steder, hvor de har givet påbud, peget på, at personalet mangler faglige kompetencer.

En medarbejder siger til TV, at tilsynet på et tidspunkt bad om at få en oversigt over personalets kompetencer. Her skrev stedet, at personalet med andre uddannelser er pædagoger, uden at de er det. Den tidligere direktør i Socialstyrelsen nævner, at han har prøvet at få regler igennem, hvor en i ledelsen skulle have en faglig relevant uddannelse for at kunne blive godkendt. Det kunne han ikke komme igennem med, da kommunerne mente det blev for dyrt og nogle mente, at for mange steder måtte lukke, fordi de ikke kunne møde uddannelseskravet. (bilag 7)

I podcasten om Kostskolen, er de ansatte pædagoger, lærere og der nævnes også socialrådgivere og psykolog. Det daglige personale, der tager sig af børnene, oplever sig dog ikke kompetente til at tage sig af de mange børn med vanskeligheder, der er kommet siden skolereformen. Endvidere påpeger personalet også, at normeringen ikke er tilstrækkelig. Arbejdstilsynet har givet påbud i forhold til arbejdsmiljøet, da de vurderer at det er farligt for personalet at gå på arbejde (bilag 9)

I interviewene er der en overvægt, der peger på vigtigheden af faglig kompetent personale. Det kan næppe komme bag på nogen, når man spørger fagpersonerne selv. Der er dog to, der folder det yderligere ud:

Heidi: "det tror jeg ikke er sort/hvid. Jeg har mødt mange pædagoger, særligt under uddannelsen, som har fået topkarakterer hele vejen igennem, men lige så snart de havde været på gulvet, så kom de grædende tilbage, for det kunne de simpelthen ikke være i. Teori og praksis hørte jo ikke nødvendigvis sammen i en børnehave. Og så har jeg mødt ikke uddannede, som er fagligt funderede og er meget nysgerrige og lyttende på, hvad andre gør – altså det faglige personale. Du kan både være uddannet pædagog og ikke pædagog i det felt. Så det er ikke så vigtigt, om du er uddannet eller ej. Det er vigtigt, at du kan dit kram. Opdragelse helt fra barnsben; kan du læse et andet menneske, har du mentaliseringsevne, har du evne til at skille, hvornår du er på arbejde og hvornår du er hjemme". Det som Aristoteles kalder Praxis.

Lone siger: det ligger rigtig meget i ens natur. Vi har også personaler herude, som ikke er uddannet, som er hammerdygtige, også selv om de ikke har været i faget ret længe.

Flere af pædagogerne peger dog på, uden for spørgsmål relateret dertil, hvorfor det er så vigtigt, at man har en uddannelse. Sammenfattet siger alle, at planlægningen af barnets dag, struktureringen, forberedelsen af barnet, inddragelsen af barnet/den unge i dele af beslutninger, fornemmelsen for, hvornår man skal trække sig og dannelsen af relationer, er det, som får barnet ned i arousal, hvorefter der kan arbejdes med udvikling.

Kent: hvis du er i high arousal som barn, fordi du bliver presset af nogle voksne, så tager man ikke særlig meget ind. Så skal man som voksen sørge for, at de kommer i balance igen. Det vi gør med strukturering af en dag, er med til at holde dem i en eller anden form for balance.

Hanne: Jeg tror helt sikkert, at det har en betydning, om man har en uddannelse. Man tænker på en anden måde, når man har fået en uddannelse. Man tænker lige et skridt længere".

Lars: "de (uddannede) har jo ikke den der lovmæssige baggrund for at handle i en pædagogisk praksis, så det bliver meget subjektivt".

Jeg har spurgt de interviewede, om de har efteruddannelse, kun én svarer "ja". De øvrige har små kurser på arbejdspladsen. De fortæller dog om arbejdspladskurser med undervisning i bestemte pædagogiske temaer. Det regnes dog ikke som efteruddannelse af pædagogerne.

Det er den faglige uddannelse, der gør, at hele tiden har fokus på, hvordan dagen og aktiviteterne planlægges, så alle børns behov bliver tilgodeset.

Arbejdsforhold:

Psykkiske forhold: I Podcasten er arbejdsmiljøet så slemt, at arbejdstilsynet er kommet med straks påbud, da det er direkte farligt at arbejde på Kostskolen. I TV-udsendelserne vises der mange magtanvendelser og et tydeligt forrået arbejdsmiljø på flere af stederne.

To af de interviewede er særligt tydelige i forhold, hvordan arbejdet påvirker psykisk. En siger uddybende til et spørgsmål: "Har du evne til at skille, hvornår du er på arbejde og hvornår du er hjemme (...) Du kan være noget så professionel og dygtig til dit arbejde, men hvis du går hjem og ikke kan skille det eller aldrig holder fri. Så bruger hun jo sine kræfter forkert, og så skal jeg drage omsorg for hende". På mit spørgsmål om, der er noget, som er særlig vigtig, at man kan som pædagog, svarer "Albert": "JA, at holde fri!" Han forklarer: "hvis du kommer hjem fra en 15 timers vagt, så har du et kognitivt overload. Fordi du har anerkendt, og du har mentaliseret, og du har rummet. Det er lige før, at når jeg kommer hjem, så kan jeg ikke en gang, så kan jeg nærmest ikke rumme noget som helst, når jeg kommer hjem, fordi jeg er træt heroppe (hovedet). Det er ikke fysisk træthed. Altså, det er bare, det skal bare falde ned igen, mit hoved.

Rammer:

Arbejdstider: Kun en af de interviewede fortæller om mødeplan. Hun arbejder på et privat opholdssted uden overenskomst. Hun oplever, at det giver en stor fleksibilitet. De har længere vagter og har ikke hviletids- og varslingsregler. En af de interviewede fortæller, at en af de ting, han godt kan lide ved jobbet, er den frihed, som arbejdstiderne giver. Ingen i Tv eller Podcast har emnet med.

Vikarer: I interviewene lægger jeg mærke til, at flere nævner, at det kræver noget særligt at arbejde med en vikar og har derfor spurgt mere ind til dette. Det var ikke noget, jeg selv havde vurderet som særligt.

Hanne: "Man kan somme tider være lidt ekstra på arbejde, når man er den, der er uddannet. Man er fx på arbejde i at holde strukturen, fordi der er en, som bare synes, at nu skal vi lave det her, for

det er bare sjovt. Ja, men hvis det betyder, at der kommer til at ske det her, så er det ikke det, vi skal. Der er også de unges historik, altså hvis man er sådan her over for dem, så kommer der måske til at ske det her, og hvis man er sådan - det kender man som fast.

Albert: "hvis der kommer en vikar ind, som ikke er blevet sat ind i tingene- det er en bombe, there is going to happen på et eller andet tidspunkt".

Kent: Vi er også sådan et sted, der bruger mange vikarer. Altså det er heller ikke mange vikarer, men vi har nogle gange nogle inde. Vi arbejder meget i det der mentalisering (forklarer metoden), og så kommer der en vikar ind, som ikke helt kender de samme ting, så udfordrer de børnene, som bliver rigtig utrygge, for hvad kan jeg forvente af de her voksne. Jeg vil sige, at der er så meget fingerspitzgefühl i det her arbejde, og det er ikke sikkert, at man som udefrakommende lægger mærke til de her ting, men os, der kender de her børn, vi ved i hvert fald godt, hvornår vi skal trække os eller skifte fokus, for at det ikke ender op i, hvor det kan blive rigtig voldsomt. Så det er vigtigt".

Det private opholdssted har ikke vikarer. De skylder arbejdspladsen 30-40 timer. "Heidi" forklarer: "for brækker min kollega armen, så er det os, der skal træde til, fordi vores børn ikke kan rumme et vikarservicebureau, og vi kan ikke rumme et vikarservicebureau, for der er så mange, øh, husregler, og du gør sådan med det her barn, og det bliver kaos, så det er sådan, vi har valgt. Så har vi ret meget frihed i de uger, hvor jeg ikke arbejder så meget".

Vikarer, som ikke er uddannede og som kommer uforberedte til opgaven, kan komme til at konfliktoptrappe, og det gør, at det faste personale skal være ekstra opmærksomme.

Lov om voksenansvar: I TV og i Podcasten nævnes rigtig mange episoder, hvor loven overskrides, og hvor man ikke indberetter de magtanvendelser, der har været. Et sted viser, at forstanderen enten ikke ved, hvorvidt der har været magtanvendelser eller lyver om det. Der er et stort gab mellem det stedet har indberettet, det der står i journalerne, og det som drengene har oplevet.

De interviewede pædagoger har forskellig indsigt i lovgivningen. Nogle tager afsæt i den i forhold til dagligdagens ansvar i den opdragende rolle: "Vi skal finde de her spotlights, hvor vi sætter et krav, som vi vil trumfe igennem, fordi det er det, der arbejdes på det næste ½ år, og det er voksenansvarsloven, der går ind og siger: "for at kunne beskytte dig og din døgnrytme og børnene omkring dig, så tager jeg den i hånden" og så kan det være, at det ender i en magtanvendelse, som afsæt i Voksenansvarsloven, men det kan man ikke gøre hele tiden". Andre nævner, at der er rum som er institutionens, og hvor man har lavet husregler, således at man har mulighed for at regulere efter disse. Det hyppigste eksempel er computerrummet, som er institutionens, hvor uønsket adfærd, kan tillade pædagogerne at lukke rummet. Ingen er i tvivl om, hvad man skal gøre, når der har været en magtanvendelse. Endelig er der fastholdelsen, som er den form for magtanvendelse, som casen ender i, og som alle derfor forholder sig til. Alle reflekterer over fastholdelsen fra, hvad man kunne have gjort anderledes i situationen til, hvordan man skal holde i en fastholdelse til, hvad der er vigtigt og på spil i situationen og efterfølgende.

Dokumentation og Økonomi: Der to, som nævner, at der er meget dokumentation i forhold til en magtanvendelse, og en af dem siger: "Jeg er bare så utrænnet i magtanvendelser. Jeg synes faktisk, det er svært med alt det her, vi skal gøre bagefter, at man har haft en magtanvendelse. Det bliver gjort, men jeg synes, at man kan sidde lang tid bagefter(...) Jeg er så bange for at gøre et eller andet forkert (...) jeg synes, at det er svært (...) hvis man ikke er helt vild god på tasterne, synes jeg faktisk godt, at man kan være lidt udfordret."

Kun en nævner økonomi som en faktor. Hun siger: "Det er jo økonomien, der styrer meget i det forløb, og det synes jeg giver en afledt effekt, at så kommer man over i mangelsynet". Hun beskriver mangelsynet: "man skal hele vejen igennem systemet retfærdiggøre sine beslutninger. Som sagsbehandler overfor forældre og over for systemet og børn og unge og hvem, der ellers er. Så bliver det meget nemt et mangelsyn, hvorefter anbringelsesstedet jo meget nemt kommer til at fortsætte i den optik, så ikke sagsbehandleren skulle få den fantastiske ide, at nu kan barnet hjemgives, eller at der kan spares, eller hvad det nu kan være".

Kollegers betydning og samarbejde:

I udsendelserne på TV berøres dette tema meget lidt. I podcasten fortæller tidligere ansatte, at de ikke er nok personer på arbejde til at håndtere børnene og de unge. Personalet bruger hinanden til at tale de voldsomme oplevelser igennem med, når de overleverer hændelserne til dem, der møder ind. De er utrygge i forhold til ledelsen og håndteringen af konkrete sager, hvilket tidligere medarbejdere også fortæller i TV-udsendelserne. I mine interviews fremgår kollegers betydning og fællesskabets aftaler som det væsentligste for at kunne yde et godt pædagogisk arbejde. Jeg har spurgt ind til temaet på flere måder, dels til de aftaler, der indgås på et afdelingsmøde og dels til pædagogerne indbyrdes forhold, foldet ud i flere spørgsmål (bilag 6)

Når det er vigtigt, er det fordi Vignetten oplyser, at pædagogerne har lavet en aftale om, hvad de som pædagoger skal gøre, når drengen skal lukke for computeren for at komme til aftensmad, og det er her situationen eskalerer.

Britta: "Helt klart de spiller ind (aftalerne). Det gør de jo. Vi agerer jo ud fra det, vi aftaler. Det er den måde, vi gør det på. Hvis man bestemmer noget i plenum, så er det sådan det er, men derfor kan man jo godt selv have en anden overbevisning, men man bliver stadig nødt til at være tro mod personalegruppen. De gange man ikke er det, fordi det sker også, så argumenterer man sig ud af det".

Kent: "De aftaler, man har lavet på et personalemøde, det kan godt være, at der er en enkelt eller to, der ikke synes, at de er i orden, men alligevel, så bakker man det op".

Albert: "Nu antager jeg, at det er noget, de har truffet beslutning om på et afdelingsmøde, så er det noget de har tænkt sig at praktisere alle sammen. Både for at være tro mod drengen og mod sine kolleger".

Vibeke: "man vil jo selvfølgelig bakke sine kolleger op omkring de her beslutninger, som nu er taget. Man har nogle gange forskellige udgangspunkter, og der er nogle som siger: "Nå, men det er okay, jeg accepterer lige 5-10 minutter ekstra". Og så er der nogle, der er: "ej, klokken er 17, det er det, vi har aftalt. Det holder vi fast ved". "Jeg kan godt forstå, at børnene nogle gange kan have svært ved at agere i det, så det kan godt nogle gange give nogle konflikter, når man så gør det forskelligt".

Lars: det er et plus for barnet, at alle voksne, der er omkring barnet, handler ens fordi, hvis der først er en, der begynder at stikke ud og sige, at så må han have 10 minutter længere på computeren, så er det tit, at børn ikke kan navigere i det".

De indgåede aftaler, kan jo være op til 13 dage gamle, inden de kommer i spil. Derfor spørges pædagogerne om, hvordan man kan huske aftalerne, hvad man gør, hvis situationen har ændret sig, og hvad der sker, hvis man slækker på aftalerne.

Hanne: "vi arbejder fx med dagsskemaer. Der står der, at kl. det og det, skal man det og det, og det skal man jo vide, når man er i huset. Det er sådan, det er. Jeg bliver også irriteret, hvis en af

mine kolleger ikke holder vores aftaler, vi har lavet, det gør jeg da. Så jeg vil da helt klart stræbe efter, at vi opfylder, det der er bestemt, men ikke for enhver pris".

Lone: "Reglerne bør være så ensartede, som de overhovedet kan være, så man ikke står i situationen: Fuck, hvad var det lige, vi aftalte og jeg skal lige ind og læse referatet fra p-mødet, for hvad var det lige. Nogle gange kan man jo godt med 10 børn få skabt 10 forskellige handlemåder, og så bliver det hurtigt uoverskueligt".

Jeg konkluderer ud fra pædagogernes svar, at det er meget vigtigt, at man overholder de indgåede aftaler. Alle pædagogerne er klar over, hvad det sætter gang i hos børnegruppen, når man begynder at gøre det anderledes. Børnene har brug for forudsigelighed, hvorfor denne slækken kan se godt ud i øjeblikket, men blive konfliktoptrappende for den næste, der møder ind og holder på aftalerne.

Jeg spørger også til, hvilken betydning de øvrige pædagoger kan have på den beslutning, man træffer i øjeblikket, og om der kan være et hierarki i gruppen, som man kan komme til at handle efter.

Lone: "Ja, for jeg kunne godt forestille mig, at man vil jo heller ikke tabe ansigt og virke handlingslammet eller udygtig i ikke at kunne håndtere, at nu skal han slukke for den computer. Det kunne også være noget med: "Åh nej, jeg vil egentlig godt beholde mit arbejde, når der kommer en tilbage efter barsel". Det gælder om at positionere sig. Så der kan være meget på spil. Det er jo klart, at der hele tiden er den der indbyrdes mangel på kollegialitet, fordi hvem står på tur, hvis der skal være nedskæringer osv. osv."

Hanne: "Jeg oplever ikke, at jeg skal leve op til noget, fordi andre synes det"

Albert: "Det vil jeg ikke håbe, for det jeg stræber efter, er at spille hinanden bedre. Altså jeg har i hvert fald ikke oplevet det.

I tilknytning til det spørgsmål lægges et spørgsmål om den konkrete situation kunne være endt anderledes, hvis man var sammen med en anden medarbejder i den selvsamme situation.

Her svarer alle "ja", og Vibeke siger: "helt sikkert ja, Det er om man føler, at man har hinandens ryg. Det betyder rigtig rigtig meget, at man ligesom føler, at begge er i stand til det her. Og om det er en ny eller en med noget erfaring. Det betyder rigtig rigtig meget, hvem man er på arbejde med. Jeg synes også, at det betyder noget, fordi jeg er ikke så stor, og jeg kan ikke altid de der store".

Heidi: "Det har rigtig meget betydning. Det handler om, hvem du er tryk ved. At du ved, at du har en personalegruppe, du ved, at siger jeg A, så siger du B, og så står vi sammen. Det handler også om, at man tør vende tingene og sige: det her, det tænker jeg er helt skævt. Det er ikke kun dem, jeg er på arbejde med, det er hele mit bagland, synes jeg er vigtig".

Lone: "Ja, det kan jo igen have en negativ og en positiv ladning, fordi du kan være sammen med en kollega, som du kender rigtig godt, og hvor man bare lige behøver og ingen gang næsten nikke til hinanden, fordi man kender hinanden så godt, så man ved, hvordan vedkommende agerer. Men man kan også være på arbejde med nogen, som du måske føler dig lidt underlegne overfor på en eller anden måde, og det kan også være modsat, at du måske selv er den erfarne og bare håndterer hvad som helst efter bogen og kan blive usikker på, har jeg nu min kollegas ryg i det her".

Kent: "Ja, det tror jeg. Der er dem som måske er lidt nervøse for at komme til at gøre et eller andet i forhold til det kollegiale, som bare følger planen, og hvis man har aftalt på mødet, at man slukker,

og man ligesom selv synes, at ved at man slukker, så ved man, at det er optrappende og ender i konflikt, så kan man godt blive usikker på sig selv, og hvis du så er på arbejde med en anden, som er ligeså meget i tvivl, så følger man trop, for så kan man i det mindste få opbakning fra sine kollegaer: "det var jo det, vi var blevet enige om".

Britta: "Ja! Man skal kunne stole 100% på sine kollegaer, man skal nærmest drage i krig med dem, måske lidt hårdt sagt, men det skal man jo, fordi der er så meget, der er stressende for børnene, så man skal kunne stole 100% på sine kolleger. Vide hvor man har dem. Det skal man. Hvis man er på arbejde med nye eller skal have nye i følvgat, så skal man være meget opmærksom på dem".

I forhold til uenigheder i samarbejdet spørger jeg, om det vil være muligt at sige til en kollega, hvis man synes han/hun greb en situation an på en konfliktoptrappende måde. Alle var enige om, at det ikke skulle siges foran barnet/den unge. Kun en ville have svært med at sige det til en kollega. Hun havde en negativ erfaring hermed. Et sted havde de aftalt at sige, at der var telefon til den kollega, som man vurderede, havde brug for en pause i situationen. Så vidste kollegaen, at hun/han skulle trække sig, og så ville en anden tage over. Bagefter ville de tale situationen igennem.

I interviewene oplyser syv af pædagogerne, at de ikke har svært ved at sige til en kollega, at der er andre måder at gå ind i en situation på end den, som kollegaen netop har valgt. Det tyder på psykologisk tryghed. Pædagogerne har brug for en fælles linje over for børn, hvilket giver mulighed for at drøfte den latente uenighed og få reflekteret og diskuteret faglighed med henblik på at skabe bedre beslutninger.

Ledelsens betydning:

TV-udsendelserne viser et billede af, at det kan stikke helt af i forhold til ulovlige magtanvendelser og tydelige tegn på forråelse, hvis personalet ikke ved noget om lovgivningen, er ligeglad med lovgivningen, tænker at børnene/de unge adfærd er provokerende, og at de ikke ønsker at samarbejde, og at man som ledelse ikke angiver nogle tydelige retningslinjer og kun er delvist informeret om, hvad der sker på institutionen eller ikke har interesse heri.

I Podcasten tegnes der et billede af en leder, som ikke har kriterier for, hvilken målgruppe, der kommer ind på skolen og lader hånt om arbejdstilsynets påbud og medarbejderes bekymringer for både børnene og sig selv. Det er også tegn på en forrået kultur.

I mine interviews har jeg spurgt til forventninger til ledelsen i forhold til vignetten, og det, der går igen, er, at lederen skal bakke op om sine medarbejdere. Heidi siger: "Opbakning til, hvad der er sket, og at det ikke kunne have været anderledes: "I tog en beslutning, og det kunne ikke have været anderledes". Hun siger også: "det ikke at vide ledelsens opbakning - det er bare vigtigt at vide, at man har ledelsens opbakning i, hvad man gør (...) at du er tryk i, at du godt kan lave en fejl, for det sker jo på splitsekunder. En anden: "Jeg tænker, at min ledelse nok skal bakke mig op i det, jeg har gjort (...) jeg ville ikke få skæld ud". Der er samtidig, fra alle interviewede, en forventning om dialog om den konkrete episode og om, hvordan man kunne have gjort det anderledes: Albert siger: "Jeg tror da også, at vi kan snakke om, hvordan vi kunne have undgået det, vi ville tage den op på mødet og tale om, hvordan vil kunne have undgået den". Lone siger: "I efterrationaliseringen af en magtanvendelse, der synes jeg altid, at man skal prøve i fællesskabet at komme med inputs til, ikke for at dunke hinanden i hovedet, for mange gange handler man sån' instinktivt, men man skal jo ikke handle sådan, tænker jeg. Jeg synes, at hver gang man har haft sådan en situation, så har man den oppe i personalegruppen, så man får skabt en kultur, der er anderledes end det der, som jeg synes virker som en angrebspagt" (hentyder til casen).

Der er også en forventning til, at ledelse kan hæve sig op over den konkrete situation, hvilket Britta udtrykker således: "Ledelsen har altid det her rigtig gode helikopterperspektiv" og Heidi siger: "ledelsen får kigget takket op igen på personalemødet og på de retningslinjer, der er lavet og måske, hvis der ikke er en, får lavet en beredskabsplan, så det er helt sikkert, hvad man gør". "Omsorg skal skinne igennem fra ledelsen".

Der er yderligere en forventning om, at der bliver fulgt op på de pædagoger, der har haft episoden, helst fra den nærmeste leder, da det er den, som har det bedste kendskab til barnet. Vibeke siger: "det er hende, der kender os, og det er hende, der kender børnene, så det ville jeg også synes var rart, at det var den nærmeste leder, der ligesom fulgte op".

Til sidst bliver der også nævnt vigtigheden af ledelsens tilgængelighed, som er med til at skabe tryghed. Kent siger: "vi har en bagvagt, vi bruger inden vi tyer til et eller andet (...) Havde vi stået i den situation, så havde vi ringet til dem, så vi lige havde været sikre på, hvad er det lige vi gør her, så man ligesom ikke står alene med den beslutning". Heidi: "Jeg kan ringe til min leder 24 timer, hele tiden, året rundt, og hun kommer også".

Fra mine interviews, vurderer jeg, at pædagogerne godt ved, hvad de forventer af deres ledere, når de er i pressede situationer. Alle på nær en er også klar til at sige, de er uenige i en kollegas handling, og en nævner også, at det er vigtigt at kunne sige til sin leder, hvis man er uenig. I forhold til Edmondsons teori om psykologisk tryghed virker det som om, at der er dette, i hvert fald tillid til ledelsen om, at de håndterer magtanvendelser på en konstruktiv måde.

Mekanismer og moderatorer på baggrund af udsendelser og interviews:

Moderatorer er de betingelser, der skal være til stede for, at en mekanisme kan triggere og sætte gang i en handling

Hypotesen om synet på børnene kan være en moderator for en mulig forråelsesproces, mener jeg er bekræftet ud fra pressens dækning af området samt fra de interviewede personer. Hvis man tror, at børnene lyver, manipulerer og provokerer med vilje, så har man en moderator for at handle, når mekanismen viser sig. Det er meget tydeligt i TV's videoklip fra en konkret døgninstitution. Her er man i den onde cirkel (Elvén, 2018), som giver anledning til at handle voldsomt over for barnet. Fra interviewene kan jeg konkludere, at moderatoren kan være kendskabet til barnet/den unge. Jo bedre kendskab, jo bedre kan pædagogerne planlægge dagen, således at der ikke opstår magtanvendelser. Der kan være en længere periode, hvor man handler ud fra det kendskab, sagens akter har givet om barnet, her kan pædagogerne tage fejl af barnets hensigter og handle ud fra en fejltolkning af barnet. Pædagogens dømmekraft er på en måde sat under pres, når kendskabet til barnet ikke er stort. Dewey mener, at mennesket ofte er i situationer, hvor de føler sig usikre og ikke ved, hvad de skal gøre. For at kunne udøve dømmekraft skal pædagogen analysere situationen og forsøge at finde sammenhæng i den, men når sammenhængen kan være præget af det, man har læst om barnet fra en anden kontekst, og eller der er en indstilling til, at børns adfærd er et udtryk for at provokere de voksne, kan man risikere, at synet på børnene bliver en mekanisme, der slår an til en forrået tilgang.

Hypotesen om at faglighed er en væsentlig moderator for at lykkes i arbejdet, vurderer jeg som tæt på bekræftet. Jeg kan ud fra interviewene konkludere, at der skal mere til end et pædagogstudie, man skal også have en habitus, der matcher jobkravene, som Lone og Heidi pointerer i deres interviews.

Udsendelserne, podcasten og interviewene knytter sig til Bourdieus teori, der siger, at en pædagog er et menneske, der gør brug af hele sin historie og måden, den historie har påvirket hende/ham på i forhold til i sit arbejde. Pædagogen vil bruge sin pædagogiske faglighed i sit arbejde, men ikke

kun, da den enkelte pædagog vil inddrage sine erfaringer og "sin sans for spillet" i den konkrete situation. Den pædagogiske faglighed er ikke en, man udelukkende kan læse sig til. For at kunne handle hensigtsmæssigt og ud fra en kvalificeret professionel pædagogisk dømmekraft, vil man med Aristoteles kunne sige, at man som menneske har gang i tre aktivitetstyper: teoretisk kundskab, viden om, hvordan man metodisk kan håndtere en situation, og hvordan man skal udvise sensitivitet for relationen og situationen. Birkmose skriver i sin bog, at hvis man ikke er uddannet til opgaven, er man mere udsat for at blive forrået i sin tilgang til børnene/de unge, da den manglende faglige viden vil give en hurtigere følelse af afmagt, hvilket jeg vurderer, er en del af grunden til de videoer, vi ser i "Nødråb fra børnehjemmet" og hører i Podcasten.

Hypotesen om arbejdsforhold vurderer jeg bekræftet. Der er flere moderatorer i denne hypotese, og nogle af punkterne er så absolut opfyldt. Det gælder den del, som også er tydelig i Isdals og Birkmoses bøger, hvor de fem arbejdsforhold, som Birkmose (2013 s. 45) angiver, alle kan være til stede, når man arbejder på døgn, og hvor man kan blive ramt af alle de belastningsmekanismer, som Isdal har med i sin belastningstrekant (2017 s.154). Albert fortæller, at han har brug for ro, og han har brug for at være sammen med sin familie for at lade op. Min hypotese om, at arbejdsforhold kan være medvirkende til forråelse, er der andre end mig, der har bekræftet, men jeg tænker, at mine interviews og Podcasten ligeledes bekræfter dette.

Min undersøgelse viser, at særligt brugen af vikarer i den grad kan sætte gang i en proces af forråelse. Ikke pga. vikarens person, men simpelthen pga. manglende viden og indføring i det konkrete arbejde, som medfører, at pædagogen belastes yderligere.

Både de interviewede, dem i TV-udsendelserne på nær en, og Podcasten er vidende om, at der findes en Lov om Voksenansvar. Loven i sig selv er en moderator, det er forvaltningen af den, der både tydeligt og mere usynligt kan vise sig som mekanismer, der er væsentlig at have blik for i arbejdsgruppen. Der er husregler for at sikre, at børnene og de unge er klar over rammerne, og så pædagogerne kan intervenere i forhold til kendte rammer og nogle planlægge pædagogikken i kravsituationer i forhold til loven ex. bordskik. Et af stederne har oplevet en større forandring i forhold til deres pædagogiske hverdag efter, at magtanvendelsesbekendtgørelsen blev til Lov om voksenansvar, endda i så høj grad, at flere sagde op. Nogle af opholdsstederne fra TV og Podcasten får ikke indberettet magtanvendelser lovmedholdeligt. Det har jeg ikke belæg for at konkludere ud fra min undersøgelse. Jeg kan dog konkludere på baggrund af empirien, at de rammer loven sætter, har stor indvirken på det daglige arbejde.

Økonomi og dokumentation har stort set ikke haft noget fokus i min egen undersøgelse, men jeg vurderer ud fra mit eget arbejdsliv, Podcast samt TV-udsendelserne, at denne del af hypotesen også kan bekræftes. I den kommune, jeg er ansat som leder, er vi påbegyndt et arbejde med at kontraktforhandle med de enkelte tilbud, hvilket andre kommuner også gør. Døgninstitutioner skal ligge på Tilbudsportalen og ligger der kun, såfremt de er godkendt af tilsynet. En godkendelse af tilsynet kræver også et gennemsigtigt budget, hvor taksten er kendt. Økonomien er tydelig i Podcasten, hvor kostskolen efter skolereformen begynder at få flere børn med store vanskeligheder, og flere nævner, at bevæggrunden er for, at skolen kan overleve. I TV-udsendelserne er der en familiechef, der siger, "det har vi ikke købt". Et merkantilt udtryk i forhold til et barns mulige opvækststed. Jeg mener, at det godt kan tolkes som et forrået udtryk og som en af de interviewede siger, "det handler jo meget om økonomi". Den tidligere direktør i Socialstyrelsen siger, at han har foreslået, at en i ledelsen skal være uddannet, men det ville kommunerne ikke være med til, da det ville være for dyrt. Det vurderer jeg sætter spot på, hvad kommunerne mener om døgninstitutioner.

I forhold til dokumentationen fremtrækkes det i Podcasten, hvordan dokumentation kan vise en forrået kultur. Der er en beskrivelse fra kostskolen, hvor det fremgår, at pigerne selv er skyld i, at de bliver seksuelt krænket af drengene. I TV-udsendelserne vises det, at man undlader at dokumentere magtanvendelserne, hvilket også er et tegn på forråelse, hvor man forsøger at snyde tilsyn, kommune, børn og forældre og herefter beskylder børnene for at lyve og manipulere og endda holde fast i det over for politiet. I min undersøgelse er der ikke belæg for at konkludere andet, at det kan være svært at skrive indberetningen, særligt fordi man kan være bange for at gøre noget forkert, og så er der en, som siger: "jeg synes, at det er vigtigt for de her unge mennesker, de skal have det aller aller bedste for dem, så hvis jeg ikke skriver noget om dem, så kan der ikke arbejdes videre med dem altså. Så jeg tænker, at det er rigtig rigtig vigtigt. Det er for deres skyld".

Hypotesen om kollegers betydning og samarbejde er den hypotese, som der er rigtig mange svar på i interviewene. Jeg vurderer, at denne hypotese er en moderator for, at der kan ske forråelse og kan bekræftes. Der er mange mekanismer, der kan sætte gang i processen i forhold til konfliktoptrapning eller nedtrapning, og at pædagogerne er meget klar over, hvad der kan trigge. Hverken udsendelserne, Podcasten eller teksterne fra mit litteraturstudie har dette tema med. Denne hypotese hænger sammen med både den foregående, hvor vikarer kan være en trigger og den næste, der handler om samarbejde.

Arbejdets art kræver, at man står sammen, nogle gange for at løse en konflikt, men også for at fastholde en genkendelig hverdag. Som en siger: "vi lægger hele tiden skinnerne ud", og det er nødvendigt, når man fx skal have ti børn ud af sengen og af sted om morgenen. Vel og mærke ti børn som har brug for noget mere end almindelig opdragelse (Elvén 2018 s. 19).

En pædagog bruger udtrykket "man skal jo nærmest drage i krig med sine kolleger", og alle har udtryk alla disse: "det er vigtigt, man har hinanden", "vi skal bakke hinanden op", "vi har hinandens ryg", "man skal kunne stole på hinanden 100%" etc. Disse udsagn kan være udtryk for, at man som pædagog er bange i sit job, som det første udsagn nok dækker over, men det kan også være et udtryk for, at pædagogikken i dagligdagen er nødt til at være genkendelig og planlagt for børnene/de unge, så de er lav i arousal og dermed kan udvikle sig.

Den gruppe man er sammen i kan hurtigt gå fra en arbejdsgruppe til de basale antagelsers gruppe afhængigt af, hvem man er på arbejde med. På en dag, hvor alt kører i smør, vil gruppen fungere fint, og ledelsens rolle er ikke synlig, men der kan være dage, hvor der er uro i børne-ungegruppen, som kan skabe angst og afmagt i personalegruppen, og her er det vigtigt, at ledelsen er synlig og opdager dette for at kunne håndtere situationen, så det ikke udvikler sig ind i en forråelsesproces, som jeg mener, er tydelig på særlig en døgninstitution, der er portrætteret i TV-udsendelserne "Nødråb på Børnehjemmet"

Leerbechs (Mørch 2002 s. 57-58) fem punkter for det gode samarbejde: kendskab til hinanden, fælles mål, accept af hinanden, åbenhed/tillid og kommunikation, vurderer jeg vil være relevant i dialogen mellem leder og pædagoger og mellem pædagogerne selv for at sikre det gode samarbejde til børnenes og arbejdsmiljøets bedste.

Hypotesen om ledelsens betydning, vurderer jeg, at jeg kan bekræfte ud fra empirien og teorien om psykologisk tryghed. Ledelse er en moderator og ledelsesstilen en mekanisme. I pressens håndtering af området peges der ind i ledelse, der er kommer til at fremstå inkompetent og dermed bliver en mekanisme til en forråelsesproces og sluttelig en forråelseskultur. Som leder er man nødt til at sætte rammer og retning og reagere konstruktivt på de daglige situationer. Jeg mener, at de

interviewede pædagoger tydeligt giver udtryk for, hvad de forventer af ledelsen for at kunne arbejde i et fag, der kan belaste én psykisk.

Konklusion:

Arbejdet på en døgninstitution kan være slidsomt og belastende. Denne afhandling har sat fokus på nogle af de faktorer, der kan være med til, at der sker en forråelse.

Gennem analyse af litteratur omhandlende forråelse i omsorgsfag, forskellige teorier, pressens nylige dækning af området samt interviews, har jeg opnået viden om nogle af de moderatorer og mekanismer, som kan få pædagoger til at handle ondt i forhold til børn og unge, som de skal give omsorg. Jeg har fundet vignetundersøgelsesmetoden relevant i forhold til mine interviews. Metoden har dels ikke krævet forberedelse fra de interviewedes side, og dels har det givet et stort udbytte for mig i forhold til alle de svar, som jeg har fået. Svar, jeg tror, er blevet mere nuancerede end ved et almindeligt interview. Jeg kan dog retrospektivt se, at jeg kunne have været mere skarp i mine spørgsmål, kodning og analyse, end jeg har været, og det kan dermed være vanskeligt i forhold til reliabiliteten i dataindsamlingen.

Jeg har undersøgt fem hypoteser, som jeg forestillede mig, kunne være nogle af de udslagsgivende i forhold til indvirkning på, om en forråelsesproces kan be- eller afkræftes. Valget af hypoteser er mit. Der er uden tvivl andre hypoteser, som også kunne spille ind, fx har jeg slet ikke været inde på matchning af børnegruppen, motivationen for at gå på arbejde, forskellige reformer og dokumentationskrav mv. Der er derfor ikke et helt billede af, hvad der kan være på spil i organisationer, når forråelsen opstår. Men jeg vil vurdere, at har man et ledelsesfokus på de valgte hypotesers indvirkning, vil man kunne agere proaktivt i forhold til at undgå, at forråelse bliver en del af arbejdslivet.

Den måde, man ser børnene på, har en væsentlig betydning for, hvordan man som pædagog agerer over for dem. Elvén peger på, at vi må tilpasse vores pædagogik til de børn, som vi har i vores varetægt. Personalet har ansvaret, ikke barnet, men tænker man, at det er barnet, der har ansvaret, vil vi komme til at stille for store forventninger til børnene, føle irritation og afmagt. Birkmose, Isdal og Elvén har alle peget på, at det er arbejdet med målgruppen, og hvordan arbejdsgruppen og arbejdsforholdene er på den enkelte arbejdsplads, der kan sætte skub i en forråelsesproces. Isdals belastningstrekant giver en overskuelig forklaring på de former for belastninger, der kan ramme omsorgspersonale.

Når vi har med anbragte børn at gøre, viser det sig, senest i pressens dækning af området, at det ikke nødvendigvis er fagligt kompetente voksne, der er ansat til at skabe forandringen hos børnene/de unge. Det kan faktisk være hvem som helst. En tidligere direktør fra Socialstyrelsen oplyser i *"Nødråb fra børnehjemmet"*, at han har arbejdet for, at en i ledelsen ved lovkrav skal være uddannet inden for faget. Det vil KL ikke gå med til, da det fordyrer området og vil lukke for mange steder. Min hypotese om, at faglighed forhindrer en forrået kultur, er næsten opfyldt, i det jeg i min undersøgelse ikke får bekræftet, at faglighed kan stå alene. Man skal have en særlig habitus for at kunne arbejde med anbragte børn og unge, hvori ligger, at man kan mentalisere, rumme og anerkende dem.

Birkmose siger lidt om arbejdsforholdene ud fra besparelser, og at økonomien betyder mere end fagligheden, og trivselsmålinger, dokumentationskrav, tilsynsbesøg, tests mv. Disse forhold er medspillende i en forråelsesproces, men ikke noget, som jeg har forholdt mig til i denne afhandling. Loven om voksenansvars formål er ædelt: man skal som vikar for forældrene varetage omsorgen for deres barn/ung, og man skal forhindre overgreb. Personalet skal i hver enkelt situation vurdere, hvorvidt der er belæg for en fysisk magtanvendelse, en guidning, en afværgehjælp eller ej, hvornår

man griber ind, og hvordan man griber ind, og om der er andre til stede. I min gennemlæsning af lovgivning og vejledning slår det mig, at man nok skal være uddannet i læsning af jura for helt at få fat i pointerne. Loven er en ramme, som spiller ind i det pædagogiske arbejde, og der er små fif til at undgå den i det daglige arbejde. Der er også nogle fif, som bliver så store, at de tænder bål under en forråelsesproces, som når man laver den ene voldsomme magtanvendelse efter den anden uden lovmedholdelighed og uden at indberette den til rette myndigheder.

Det mest overraskende fund, jeg har gjort mig i min undersøgelse, er den store betydning af, hvem man er på arbejde med. Jeg havde en hypotese herom, men overraskelsen ligger i den store indvirkning, det kan have for, hvordan man kommer på belastende overarbejde, når man er sammen med en ny eller en vikar. Vikarerne er ikke klædt på til at konfliktløse, kende målgruppens behov og sikre hverdagens genkendelighed, hvilket kan det være starten på en forråelsesproces. I min case havde jeg lagt den variabel ind, at den ene pædagog var barselsvikar. Hvis jeg ikke havde gjort dette, kan jeg være i tvivl om, hvorvidt dette fund var kommet frem.

Forholdet til kolleger betyder meget. Jeg kommer til at tænke på politiets og militærets arbejdscodeks, når jeg hører, hvilke termer de interviewede har på, hvordan de har brug for deres kolleger. Jeg slutter deraf, også i sammenhæng med temaet vedr. vikarer, at det kan gå så grueligt galt for den ene, hvis den anden ikke er der. Når man har den indstilling, at man skal bakke hinanden 100% op, så vil måden man tilgår børnene/de unge på blive altafgørende for den beslutning, man som personale tager. Har man det børnesyn, at børn, der kan opføre sig ordentligt, gør det, så træffer man en beslutning. Har man det børnesyn, at børnene lyver, provokerer og manipulerer, så træffer man en anden. Den beslutning, man sammen træffer, kan sætte gang i en forråelsesproces eller cementere en i forvejen rå kultur. Både forholdet til kolleger samt vikarernes indflydelse på en mulig forråelsesproces er jeg ikke stødt på i hverken litteratur eller teori.

Ledelsens betydning er altafgørende i forhold til, hvordan pædagogerne agerer i det daglige arbejde. Ledelsen er ikke altid til stede, da der arbejdes døgnet rundt, og der er ikke mange personalemøder i et årshjul. Derfor bør man arbejde med tilgængelig ledelse på en anden måde end der, hvor ledelse og medarbejdere altid er der samtidigt. Det er vigtigt, at ledelsen ved, hvad der rører sig, og at man som medarbejder tør at kontakte og ytre sig til sin leder. Teorien om psykologisk tryghed viser sig i høj grad brugbar i døgninstitutionens kontekst, hvilket jeg vurderer ud fra, at trygheden skal være der for at få ytret sig om de forhold, der er på spil i døgnet. Lederens respons på medarbejdernes ytringer har stor betydning for deres tryghed. Teorien vurderer jeg flugter med udsagnene fra de pædagoger, jeg har interviewet.

Jeg vurderer, at mine resultater vil kunne overføres til andre omsorgsfag.

Perspektivering:

På baggrund af mine resultater har jeg flere praktiske forhold, der fremadrettet kan udvikles i omsorgsinstitutioner. Jeg vil dog her pege på de to, som jeg finder særlig vigtige:

1. Jeg har besøgt 4 steder, som hver især arbejder med loven, som de læser den, eller som forskellige jurister fortolker den og formidler til stederne. Det er et ledelsesansvar at personalet ved, hvordan de skal håndtere reglerne, hvilket er ret og rimeligt, men det er for tilfældigt, hvordan det gribes an. Man bør oprette et team fx forankret i Socialtilsynene, som 1-2 gange rejser rundt til alle institutioner med undervisning i både lovgivningen og den praktiske håndtering af, hvordan man foretager den nænsomme fysiske magtanvendelse. Der skal træning til – og måske vil det kunne ændre en kultur, der er på vej ud ad den

forråede vej.

2. Have et særligt fokus på vikarer. Hvordan bliver de klædt på til at være en del af hverdagen og af hvem. Vikarer bør også have kursus og træning i lov om voksensansvar.

Litteraturliste:

Bøger:

Andersen, Tim Viekær (red.), Social- og specialpædagogik i pædagoguddannelsen, Hans Reitzels Forlag, 1. udgave, 2. oplag, 2019

Birkmose, Dorthe, Når gode mennesker handler ondt, tabuet om forråelse, Syddansk Universitetsforlag, 2013

Bøgh Andersen, Lotte m.fl., Metoder i statskundskab, Hans Reitzels Forlag, 2. udgave, 4. oplæg 2012

Edmondson, Amy, Den frygtløse organisation – Skab psykologisk tryghed på arbejdspladsen og styrk læring, innovation og vækst, Djøf forlag, 1. udgave, 1. oplag, 2020

Ejrnæs, Morten og Monrad, Merete, Vignetmetoden, sociologisk metode og redskab til faglig udvikling, Akademisk forlag 1. udgave 1. oplag, 2012

Elvén, Bo Hejlsov m.fl., Adfærdsproblemer hos anbragte unge, Dansk psykologisk forlag, 1. udgave, 1. oplag, 2018

Elvén, Bo Hejlsov, Problemskabende adfærd ved udviklingsforstyrrelser eller udviklingshæmning, Dansk psykologisk forlag, 1. udgave, 3. oplag, 2012

Elvén, Bo Hejlsov, Pædagogisk etik, Dansk psykologisk forlag, 1. udgave, 1. oplag, 2020

Elvén, Bo Hejlsov, Konflikter & Low arousal, Dansk psykologisk forlag, 1. udgave, 2. oplag, 2021

Ingemann, Jan Holm m.fl., Kvalitative undersøgelser i praksis, forlag: samfunds litteratur, 1. udg. 3. oplag 2020

Isdal, Per, Medfølelsens pris, når professionelle hjælpere har brug for hjælp, Akademisk Forlag, 1. udgave, 2. oplag 2019

Lauridsen, Søren K. og Carstens, Frede Nielsen (red.), pædagogik som viden til handling, Akademisk Forlag, 1. udgave, 1. oplag, 2014

Mørch, Susanne Idun, Den pædagogiske kultur, grundbog i kommunikation, organisation og ledelse, Systime, 1. udgave, 1. oplag, 2002

Rienecker, Lotte og Jørgensen, Peter Stray m.fl., Den gode opgave, forlag: samfunds litteratur, 5. udg. 2. oplag 2020

Vejledning om voksenansvar for anbragte børn og unge (VEJ nr. 10229 af 17.12. 2019).
www.retsinformation.dk

Links:

Social og Ældre ministeriet: bred aftale om Børnene Først: [Bred politisk aftale om Børnene Først \(sm.dk\)](#)

<https://www.dr.dk/presse/kaeft-trit-og-knus>

<https://www.berlingske.dk/nyheder/overgreb-vold-og-selvmondsforsoeg-paa-kostskole-i-nordsjaelland-forstander>

https://socialpaedagogen.sl.dk/media/7139/socialpaedagogen-1-2020_opslag.pdf

Lise Lester, forår 2021
Vi vil jo så gerne lykkes

Def af forråelse i fagbladet Foa: <https://www.fagbladetfoa.dk/Artikler/2019/05/28/Reager-paa-faresignaler-5-raad-mod-forraaelse-paa-jobbet>

Dansk ordbog: <https://ordnet.dk/ddo/forside>

Lov om voksenansvar: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/764>

Ritzau: Godhavndrengene får undskyldning fra staten: <https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/17-tidligere-godhavnsdrenge-far-erstatning?publisherId=2720852&releasId=13609814>

Artikler og hæfter:

Andersen, Flemming, Pædagogarbejde er relationsarbejde. Vera, nr. 2, Pædagogidentitet og profession, 1998

Bjerregaard, Rikke, Forråelsen giver os indblik i "noget" – og hvordan vi leder, når forråelsen sætter organisationen i krise. Social Udvikling, december 2019/januar 2020

Tønnesvang, Jan, Hedegaard, Nanna B. og Nygaard, Simon E.: Kvadrantmodellen – en introduktion, Klim, 2. udgave, 2015.

Opgaver:

Lester, Lise: Anbringelse set i en virkningsevaluering, i faget Evaluering, Performance og offentlig ledelse. Maj 2019.

TV-udsendelser:

TV2: Nødråb fra børnehjemmet. Sendt den 4.3. og 11.3. 2021.

<https://play.tv2.dk/programmer/dokumentar/serier/noedraab-fra-boernehjemmet>

Kræver log-in

Pod-cast:

DR, P1: Kostskolen, 8 afsnit. Forår 2021. <https://www.dr.dk/radio/p1/kostskolen>