

Maj 2018

Pædagogisk praksis på de sikrede døgn- institutioner



Ankestyrelsen

Indholdsfortegnelse

FORORD.....	3
KAPITEL 1 SAMMENFATNING	4
KAPITEL 2 DE SIKREDE DØGNINSTITUTIONER.....	11
2.1 PRÆSENTATION AF DE SIKREDE DØGNINSTITUTIONER	11
2.2 FORMÅL	14
2.3 FYSISKE RAMMER.....	23
2.4 MEDARBEJDERNE	29
2.5 DE UNGE	35
KAPITEL 3 HVERDAGEN PÅ EN SIKRET DØGNINSTITUTION.....	44
3.1 ANKOMSTEN TIL INSTITUTIONEN	44
3.2 MÅL OG DELMÅL.....	48
3.3 INDRE OG YDRE STYRING	53
3.4 HVERDAGEN OG REGLER	62
3.5 SIKKERHED OG PÆDAGOGIK	71
3.6 KONFLIKTHÅNDTERING	78
3.7 FRIHEDSBERØVELSE OG LIVET UDENFOR	84
KAPITEL 4 INSTITUTIONSPROFILER	88
SØLAGER	88
SØNDERBRO.....	92
BAKKEGÅRDEN	96
EGELY.....	101
GRENEN.....	105
KOGLEN	109
KOMPASSET	113
STEVNSFORTET	117

FORORD

Børne- og Socialministeriet har bedt Ankestyrelsen om at foretage en kortlægning af de sikrede døgninstitutioners socialpædagogiske arbejde med børn og unge.

Formålet med undersøgelsen er at tilvejebringe viden om det pædagogiske arbejde, der udføres på de sikrede afdelinger, samt rammerne herfor. Rapporten skal indgå i Børne- og Socialministeriets løbende arbejde med at forbedre og målrette lovgivningen og indsatsen på udsatte børn- og ungeområdet.

Den viden, der formidles i denne rapport, er indhentet ved hjælp af kvalitative interviews med ledere, pædagogisk personale og unge på landets otte sikrede døgninstitutioner. Det betyder, at vi formidler beskrivelser af tankerne bag den praktiske udførsel af det pædagogiske arbejde på de sikrede institutioner, og de unges oplevelser heraf. Der er dermed tale om interviewpersonernes oplevelser og overvejelser og ikke en systematisk afdækning af de faktiske forhold.

Ankestyrelsen vil gerne takke alle, der har deltaget, særligt de unge. Det har givet et unikt indblik i den hverdag, de unge og medarbejderne oplever på institutionerne.

I vores interview sluttede vi med at spørge, om der var noget interviewpersonen ville tilføje eller syntes, at vi manglede at spørge om. Her vil vi give ordet til en af de unge, der sagde:

"Hvis jeg endelig skulle sige noget, så skal man nogle gange lære en person at kende, inden man dømmer ham eller hende. Der er mange oppe i ministeriet eller andre steder, som dømmer unge kriminelle eller indvandrere uden helt at kende begrundelsen for, hvad de har lavet. For det kan godt være, at personen måske har gjort det, fordi han eller hun blev nødt til det. Jeg synes, at de er gode til ikke at dømme os her, eller i hvert fald tage en snak med os inden"

Vi håber, at denne kortlægning kan være med til at formidle lidt af det, der ligger bag de unges handlinger, og ikke mindst det komplicerede arbejde, der udføres på de sikrede institutioner.

God læselyst

Sammenfatning

Børne- og Socialministeriet har bedt Ankestyrelsen om at gennemføre en undersøgelse af den pædagogiske praksis på de sikrede døgninstitutioner.

Undersøgelsen har særlig fokus på:

- Den socialpædagogiske praksis, som ledere og pædagogisk personale udøver i hverdagen på de sikrede døgninstitutioner
- Eventuel differentiering af indsatsen på baggrund af anbringelsesgrundlag
- Betydning af de fysiske rammer for det socialpædagogiske arbejde

I sammenfatningen præsenteres undersøgelsens overordnede konklusioner i forhold til disse tre punkter.

Dataindsamlingen består af interviews med ledere, medarbejdere og unge på alle otte sikrede døgninstitutioner i Danmark. Der er i alt interviewet 18 unge, som er anbragt på en sikret døgninstitution.

Rapporten er inddelt i yderligere 3 kapitler.

Kapitel 2 belyser rammerne og forholdene for arbejdet på de sikrede døgninstitutioner herunder formålet med det socialpædagogiske arbejde, de ydre rammer, medarbejdersammensætning samt målgruppe og problematikker.

Kapitel 3 beskriver hverdagen, det socialpædagogiske arbejde og identificerede temaer, der går igen på de sikrede døgninstitutioner. Den socialpædagogiske praksis beskrives og eksemplificeres.

Kapitel 4 indeholder institutionsprofiler for hver af de otte institutioner. Her belyses institutionernes særegne formål, socialpædagogiske praksis samt arbejdet med nogle af de temaer, der blev præsenteret i kapitel 3.

1.1 Socialpædagogisk praksis

Institutionernes erklærede formål er at sikre mod skade, udarbejde en grundig udredning af de unge, understøtte de unges

udvikling og forberede de unge på det, der kommer efter endt anbringelse¹.

De sikrede døgninstitutioner har i gennemsnit de unge anbragt i 65 dage. Den korte tidsramme for arbejdet gør, at der er fokus på at sikre og udrede de unge. Ofte er der også brug for at afru-se og arbejde med misbrugsbehandling. Kombineret med den korte tid, de unge er på institutionen, er det ofte ikke muligt at opnå mål for udvikling. Anbringelsen på den sikrede døgninstitu-tion er ofte en kort fase, hvor den unge sikres og udredes med henblik på at understøtte efterfølgende tiltag.

SIKRING

Sikring

Ifølge de interviewede ledere og medarbejdere består en af deres primære opgaver i sikring. Det dækker både over at sikre den unge mod at begå selvskade, at skade de andre unge eller medarbejderne og sikre mod, at den unge begår nye kriminelle handlinger under anbringelsen på den sikrede døgninstitution.

For gruppen af unge kan opholdet i sig selv udgøre en risiko på grund af de andre unge på institutionen. Det kan fx være på grund af banderelationer, eller fordi to unge på hver side af en konflikt er anbragt på institutionen, mens de venter på en dom. På alle de sikrede døgninstitutioner er der derfor en række foranstaltninger, der skal afhjælpe denne risiko.

Medarbejderne på de sikrede døgninstitutioner fortæller, at nogle af disse foranstaltninger ikke altid stemmer overens med medarbejdernes intentioner i det pædagogiske arbejde med de unge:

- For stramme sikkerhedsforhold kan medføre, at medarbejderne ikke får set den unge i svære situationer og dermed ikke får den unge grundigt beskrevet til efterfølgende indsatser
- For stramme sikkerhedsforhold kan begrænse, hvad det er muligt at lave med de unge og dermed modvirke arbejdet med udvikling
- Sikkerhedsforholdene og de fysiske sikringsforanstaltninger kan give de unge en følelse af, at de er farligere end de er, hvilket kan optrappe en evt. konfliktsituation

Medarbejderne på institutionerne er i kraft af deres sikkerhedsopgaver både omsorgspersoner for de unge og en overvågende magtinstans. De to roller skal hele tiden afvejes i forhold til hinanden i forskellige situationer: Skal medarbejderne, i en given

¹ Se bl.a. <http://www.kompasset.rn.dk> og <https://www.sonderbro.kk.dk>

situation, anvende deres magtposition til at sikre, at der ikke kan ske skade, eller skal de møde de unge med omsorg i en mere ligeværdig position for at skabe udvikling?

Medarbejderne arbejder med at tydeliggøre de to roller. De unge kan imidlertid opleve, at det er udfordrende, når de ikke er helt sikre på, om en samtale med en medarbejder er fortrolig og kun drejer sig om omsorg, - eller om medarbejderen videregiver information til resten af medarbejderne af sikkerhedshensyn.

STYRING

Indre og ydre styring af de unge

I undersøgelsen skelner vi mellem ydre styring og indre styring. Med ydre styring prøver man at styre de unges adfærd ved at fastlægge rammer og regler omkring den unge og derigennem give de unge en mere rolig og forudsigelig hverdag. Med indre styring prøver man at understøtte og arbejde med den unges egen motivation, så den unge selv har lyst til at regulere og ændre sin adfærd. På alle institutionerne understreger de, at yderstyring og stabile rammer er en nødvendig forudsætning for at kunne yde omsorg og arbejde med de unges indre styring.

De sikrede døgninstitutioner er unikt udstyrede til at yderstyre de unge gennem frihedsberøvelse og de fysiske rammer ifølge ledere og medarbejdere. Herved sikres en hensigtsmæssig hverdag og adfærd. Både gennem statisk sikring som fx lås på de unges døre om natten og ved at fastsætte regler og sanktioner for den unge. Yderstyring kan skabe ro og tryghed på institutionen, fordi hverdagen bliver forudsigelig og rammerne ens, hvilket er en forudsætning for at kunne arbejde med de unge. Det kan gøre det nemmere for institutionen at sikre, at den unge har den ønskede adfærd og ikke kommer til skade eller skader andre. Samtidig fortæller ledere og medarbejdere, at det kan være problematisk at benytte sig for meget af yderstyring, fordi det i nogle tilfælde kan besværliggøre det socialpædagogiske arbejde med at styrke den indre styring, hvor den unge lærer hensigtsmæssig adfærd. Kombineret med den korte tid, de unge er på institutionen, kan det betyde, at de unge ikke er godt nok forberedt til tiden efter endt anbringelse på institutionen, hvor der ikke længere er en ydre styring til at regulere deres hverdag og adfærd.

Understøttelsen af indre styring indebærer en ændring af de unges adfærd gennem dialog om deres valg og adfærd. Når institutionerne arbejder med indre styring, er de nødt til at give plads i hverdagen til, at de unge får muligheden for selv at træffe valg og dermed også får mulighed for at træffe uhensigtsmæssige valg. Det er fx ved bevidst at udsætte de unge for situationer, som kræver, at de unge skal regulere sig selv, såsom at tilbringe tid med en pædagog de ikke bryder sig om. Hvis de unge har uhensigtsmæssig adfærd, ser medarbejderne det som

en mulighed, for at de kan hjælpe den unge med at lære af situationen. Der appelleres altså til de unges sunde fornuft, og der er en forventning om, at de skal lære at regulere deres egen adfærd. Formålet er, at de unge skal kunne fungere i andre rammer end de meget klare rammer, der er opsat på institutionen.

Ved understøttelsen af indre styring lægges der især vægt på, at hverdagsrutinerne giver mening for de unge, og at de forstår, hvorfor de skal deltage i dem. Medarbejderne skal kunne forklare meningen med de ting, der sker i institutionen og få de unge til at forstå hvorfor, så de kan vedholde adfærdsændringen, når de ikke længere er tvunget til det af de ydre rammer.

KONFLIKT

Konflikthåndtering

På en sikret døgninstitution opstår der konflikter. Både blandt de unge - og mellem de unge og medarbejderne. Ifølge de interviewede medarbejdere, løses konflikter kun med straf eller magt, når de socialpædagogiske muligheder er udtømt. En meget vigtig del af konflikthåndtering på de sikrede døgninstitutioner består i at forstå konflikten. For mange af de unge er aggressiv adfærd og konflikter hverdag og en del af årsagen til, at de er endt på en sikret døgninstitution. Derfor ser medarbejderne det også som en del af deres opgave at hjælpe den unge til selv at forstå konflikter, deres reaktion på dem, og hvad der er med til at udløse og optrappe en konflikt.

Der arbejdes med at undgå og håndtere konflikter på en række måder:

- Regler og rammer giver ro og forudsigelighed, hvilket generelt sænker konfliktniveauet
- Medarbejderne er opmærksomme på og trænet i at nedtrappe konflikter gennem regulering af eget toneleje og kropssprog. Der finder endvidere et omfattende fornemelses- og observationsarbejde sted, hvor medarbejderne ofte opfanger ikke synlige ændringer i afdelingens dynamik og stemning
- De unge oplever dog situationer, hvor de synes at medarbejderne taler hårdt og uforstående til dem for at få dem til at stoppe deres adfærd. Det eskalerer som regel konflikten
- Konflikter tages på tomandshånd og resten af de unge sendes ind på deres værelser. Den efterfølgende snak om, hvad der skete, og hvad man ellers kunne have valgt at gøre, foregår inde på den unges værelse.

Ingen af institutionerne accepterer, at de unge er voldelige overfor de andre unge eller overfor medarbejderne. Her gribes der meget aktivt ind for at forhindre, at de unge gør vold mod sig selv eller andre. Det kan betyde, at der er behov for at bruge magtanvendelse. Antallet af magtanvendelser på de sikrede døgninstitutioner varierer meget, men er generelt sjældne. Det hænger ofte sammen med, hvilken ungegruppe der er på institutionen. Magtanvendelserne kan i den forbindelse være periodiske og knytte sig til en enkelt ung eller til gruppesammensætningen.

For medarbejderne på de sikrede døgninstitutioner er muligheden for at placere den unge i et sikringsrum en sidste mulighed. I lighed med andre magtanvendelser er brugen af sikringsrum også sjælden og periodisk, og det er ikke alle de sikrede døgninstitutioner, der har et sikringsrum.

1.2 Differentiering på baggrund af anbringelsesgrundlag

Unge kan anbringes på en sikret døgninstitution strafferetligt eller socialretligt. Alle institutionerne fortæller, at der ikke skelnes mellem de unge på baggrund af anbringelsesgrundlag i forhold til den socialpædagogiske indsats, der ydes på institutionen. Det skyldes, at de ikke oplever en sammenhæng mellem anbringelsesgrundlag og de problemer, den unge har. To unge anbragt af forskellige årsager kan have ens problemer, og de skal derfor håndteres på samme måde. To unge, der er anbragt af samme årsag, kan have meget forskellige problemer, og de skal derfor håndteres forskelligt.

I alle vores interview fremhævede medarbejdere og ledere, at det ikke var meningsfuldt for dem at kigge på de unges anbringelsesgrundlag, når de skulle tilrettelægge indsatsen over for den unge. Der knytter sig dog ofte nogle særlige forhold til de unge, der er anbragt i varetægtssurrogat, da de kan have besøgs- og brevkontrol for at sikre, at de ikke vanskeliggør politiets arbejde med sagen. Derudover kan de unge, der er socialretligt anbragt, have andre regler omkring udgang og brugen af mobiltelefoner. Endelig kan anbringelsesgrundlaget også påvirke visheden om, hvor længe den unge er på institutionen. Unge på pædagogisk observation forlænges med tre måneder ad gangen, mens unge anbragt i varetægtssurrogat kan have fristforlængelse hver 14. dag. Perioden op til forlængelse kan være stressende og svær for den unge. Udover disse punkter har anbringelsesgrundlaget ingen indflydelse på den enkeltes ophold på den sikrede døgninstitution.

Institutionerne er indrettede og normerede til at have en meget individuel tilgang til de unge og til at kunne håndtere vidt forskellige problemstillinger. Deres metoder og tilgange er derfor ikke standardiserede eller målrettet nogle specifikke problem-

stillinger og er i stedet indrettet til at favne den store variation i problemstillinger, der opleves i målgrupperne.

Når det er sagt, så oplever institutionerne, at der knytter sig nogle særlige problemstillinger til anbringelser af uledsagede flygtning på de sikrede døgninstitutioner. Ofte taler disse unge ikke dansk eller engelsk, og det er kun nogle få af de sikrede døgninstitutioner, der har ansat flersprogede medarbejdere, der kan kommunikere med dem. Sikkerhedshensyn kan også forhindre de uledsagede flygtninge i at snakke med de andre unge på et sprog, personalet ikke forstår, selv hvis der er nogle af de andre unge, der snakker samme sprog.

De uledsagede flygtninge er samtidig ofte traumatiserede. Institutionerne fortæller, at de godt kan håndtere det, når det resulterer i udadreagerende adfærd hos de unge. Det opleves dog som svært at tage ordentlig hånd om, når de unge uledsagede flygtninge har psykiske problemstillinger som følge af traume, da de sikrede døgninstitutioner på trods af en tilknyttet psykolog ikke er deciderede behandlingsinstitutioner.

DE UNGE

I 2016 var der 531 anbringelser på de sikrede døgninstitutioner, og den gennemsnitlige anbringelse varede 65 dage. Størstedelen af de anbragte på de sikrede døgninstitutioner er drenge mellem 15 og 18 år, som er anbragt i varetægtssurrogat. Ifølge tal fra Danske Regioner blev der i 2016 anbragt 25 unge under 15 år svarende til 4,7 procent af det samlede antal anbringelser. I 2016 blev der anbragt 57 piger på de sikrede institutioner svarende til 10,7 procent af det samlede antal anbringelser. Samtidig var der 102 uledsagede flygtninge anbragt i 2016 svarende til 19,2 procent af det samlede antal anbringelser.

Ifølge de interviewede ledere og medarbejdere har mange af de unge meget lidt skolegang bag sig og kan som oftest ikke indgå i traditionel og alderssvarende klasseundervisning. Derfor gør institutionerne meget ud af at udrede de unges kompetencer og lave meget individuelt tilrettelagte skoleforløb.

1.3 Fysiske rammer

Det er forskelligt, hvor befolkningstynede eller –tætte områder de sikrede døgninstitutioner er placeret i, og hvor let det er at komme til og fra. Medarbejdere på institutionerne, der ligger i afsides områder, fortæller, at der er færre problemer med hash og mobiltelefoner, der bliver kastet over hegnet, sammenlignet med beretninger fra de institutioner, hvor det er nemmere at komme til. Både unge og medarbejdere fortæller dog om indsmugling af hash i et vist omfang på næsten alle institutionerne. Den afsides beliggenhed kan også være svær for de unge, da det kan betyde, at deres familie har svært ved at komme dertil.



Institutionerne varierer meget i forhold til, hvilke typer af bygninger de har til huse i. Det giver forskellige udfordringer og muligheder for institutionerne i forhold til sikkerhedshensyn og det pædagogiske arbejde med de unge.

Eftersom de unge skal være under opsyn, når de ikke er på deres værelser, og de som regel ikke må have samtaler, som medarbejderne ikke kan høre, kan rummenes udformning have stor betydning for, om de unge konstant bliver mindet om, at de er frihedsberøvet og overvåget. Flere af institutionerne vil gerne gøre deres faciliteter mere hjemlige og indrette dem, så der opstår færre situationer, hvor de unge bliver konfronteret med tvungne sikkerhedsforanstaltninger og overvågning fra medarbejderne. Det skal bl.a. mindske konflikter med de unge og gøre det nemmere at skabe indre styring, men det besværliggøres af sikkerhedshensyn.

Generelt beskriver institutionerne, at store åbne fællesrum uden hjørner og separate værelsesgange gør både det socialpædagogiske arbejde og sikkerhedsprocedurerne nemmere.

De sikrede døgninstitutioner

Dette kapitel belyser formål, fysiske rammer og medarbejder-sammensætning på de sikrede døgninstitutioner. Kapitlet indledes med en kort præsentation af de sikrede døgninstitutioner.

Kapitlet er delt op i fire overordnede afsnit:

- Første afsnit giver en kort præsentation af de sikrede døgninstitutioner og angiver anbringelseskriterierne
- Andet afsnit beskriver, hvilken funktion ledere og medarbejdere på de sikrede døgninstitutioner fortæller, at de har i forhold til de unge og samfundet
- Tredje afsnit beskriver de fysiske rammer for institutionerne, og hvordan beliggenhed samt placering og indretning af rum og bygninger påvirker det socialpædagogiske² arbejde
- Fjerde afsnit beskriver de overvejelser, der er gjort omkring ansættelse af medarbejdere og medarbejdersammensætning
- Femte afsnit beskriver målgruppen af unge, der befinder sig på de sikrede døgninstitutioner.

Kapitlet er baseret på tal fra Danske Regioner, feltnoter fra rundvisninger på de otte sikrede døgninstitutioner og vores interview med ledere, medarbejdere og unge på institutionerne.

2.1 PRÆSENTATION AF DE SIKREDE DØGNINSTITUTIONER

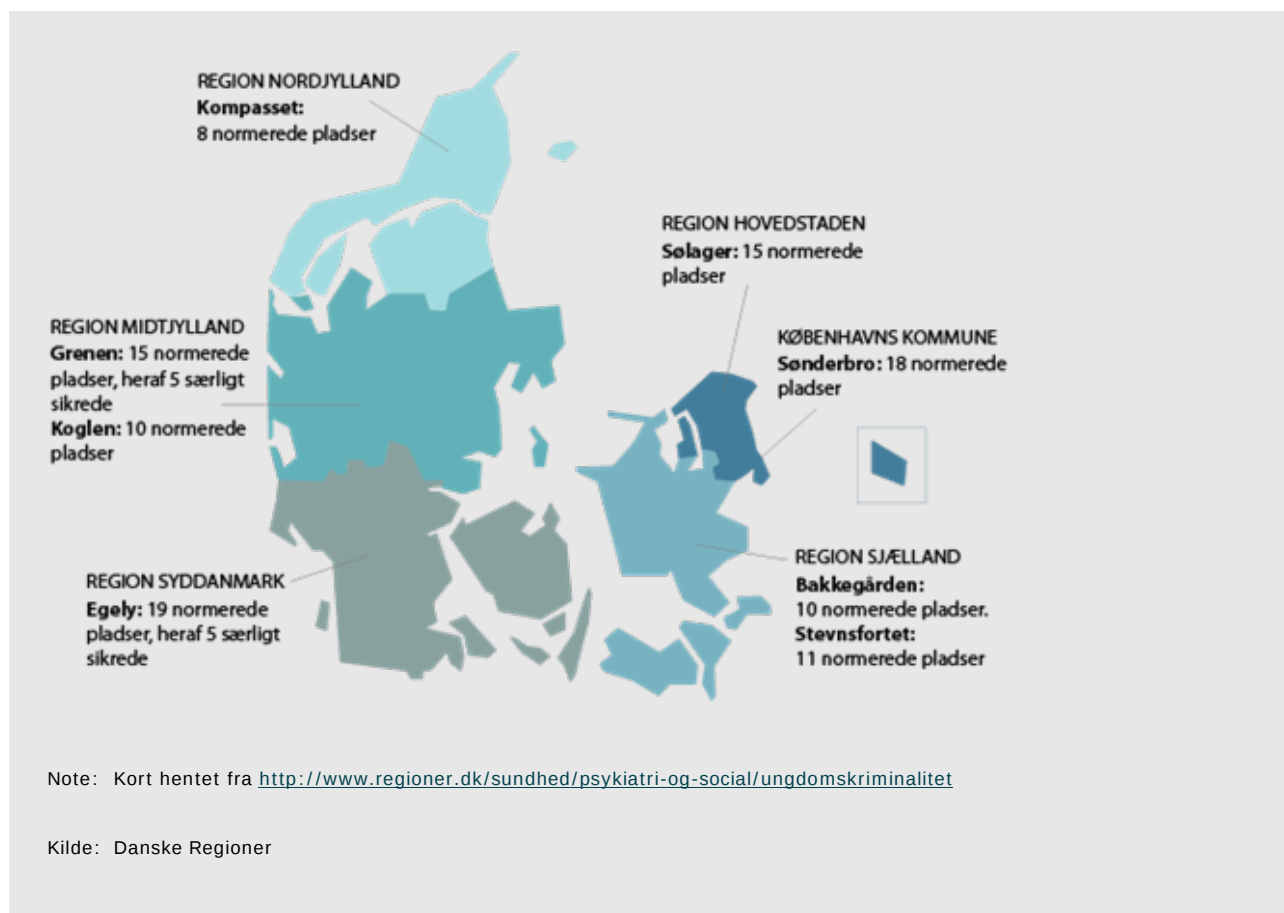
Der er otte sikrede døgninstitutioner i Danmark med plads til i alt 111 unge. I 2016 var der, ifølge Danske Regioners tal, 531 anbringelser fordelt på 34.516 opholdsdage. Den gennemsnitlige belægningsprocent var på 82 procent³.

Syv af de sikrede døgninstitutioner hører under regionerne, mens den sidste drives af Københavns kommune. Nedenstående danmarkskort viser fordelingen på regionerne.

² I resten af rapporten anvender vi begrebet *pædagogisk*, både når der er tale om *socialpædagogisk* og *pædagogisk* praksis. Der vil primært være tale om socialpædagogisk praksis.

³ For yderligere tal henviser vi til Danske Regioners: "*Den årlige statistik for de sikrede institutioner*"

FIGUR 1 DANMARKSKORT OVER DE SIKREDE DØGNINSTITUTIONER



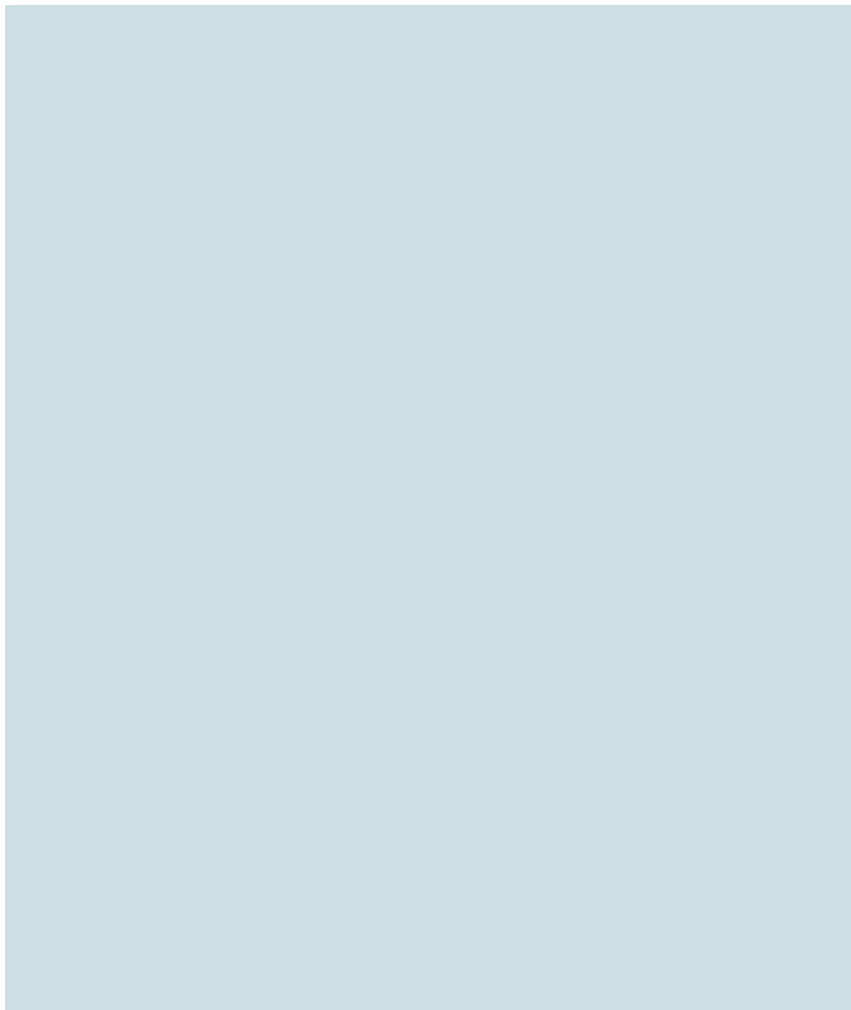
De unge, der bliver anbragt på de sikrede afdelinger, er unge, der er dømt eller sigtet for alvorlige kriminelle handlinger, eller som er anbragt af sociale årsager. Anbringelser af sociale årsager omfatter unge, der er til fare for sig selv, eller hvor det vurderes at være absolut påkrævet med et ophold på en sikret døgninstitution for at kunne iagttage den unge og finde egnet socialpædagogisk behandling.

Langt de fleste af de anbragte unge er anbragt i varetægtssurrogat, hvor de venter på en kendelse eller dom for kriminelle handlinger. De seneste år har der været et fald i antallet af unge, der anbringes i varetægtssurrogat. Der har samtidig været en stigning i antallet af unge, der anbringes af kommunen af sociale årsager.

Nedenfor er anbringelseskriterierne – delt op i de strafferetlige og de socialretlige årsager.

Når en ung er anbragt som følge af en strafferetlig afgørelse, er det efter nedenstående anbringelsesgrundlag:

§



§

Når en ung er anbragt som følge af en socialretlig afgørelse, er det efter følgende anbringelsesgrundlag:

2.2 FORMÅL

En ting er, hvilket grundlag den unge er anbragt efter. Noget andet er, hvad de sikrede døgninstitutioner selv oplever, er deres formål. Dette afsnit belyser, hvilket formål ledere og medarbejdere på de sikrede døgninstitutioner beskriver, de har, i forhold til de unge og samfundet.

Indsatsen på de sikrede døgninstitutioner er forankret i service-lovens kapitel 11 om *Særlig støtte til børn og unge* og formålet er at sikre, at de anbragte børn og unge kan opnå de samme

"Vi vil forstå og hjælpe de unge til et liv i trivsel uden kriminalitet, uden skadende adfærd og uden misbrug. Det er det, vi laver her, fordi det er anbringelsesgrundlagene"
(Leder, Grenen)

muligheder for personlig udvikling, sundhed og et selvstændigt voksenliv som deres jævnaldrende. I forlængelse heraf og af de anbringelseskriterier, der er angivet efter servicelovens § 63 b, stk. 2, er der ingen af de interviewede ledere eller medarbejdere, der angiver, at de sikrede døgninstitutioner har nogen form for straffende funktion over for de unge. En af lederne fortæller dog, at de kæmper med, at de har overtaget meget af deres sprogbrug fra fængselsvæsenet, og at de arbejder med at få fængselstermer ud af deres sprog. Som en leder på Koglen siger:

"Hvis der er noget, der kan få mit pis i kog - undskyld mig - så er det, når jeg bliver kaldt et fængsel. Jeg er uddannet pædagog, jeg er den onde lyne mig ikke et fængsel" (Leder, Koglen).

Konkret angiver flere af institutionerne på deres hjemmesider, at deres formål med den pædagogiske indsats er:

- At arbejde mod, at den unge ikke skades, skader sig selv eller skader andre, herunder begår ny kriminalitet
- At skabe et kendskab til den unges behov og situation
- At give den unge mulighed for at få et hverdagsliv, der understøtter den unges sociale, materielle, kulturelle og personlige udvikling
- At skabe en forbedring af den unges sociale, kulturelle, materielle og personlige situation, så den unge har bedre handlemuligheder efter opholdet
- At skabe et grundlag for udslusning af den unge og en eventuel efterfølgende indsats ved at hjælpe, forberede og motivere den unge til at forbedre sin situation⁴.

Ovenstående punkter uddybes i de efterfølgende afsnit. De er alle præget af, at institutionerne som regel ikke ved, hvor lang tid de skal have de unge, samt at de kun er et midlertidigt stop på vejen mod der, hvor den unge skal hen efterfølgende.

2.2.1 Forhindre skade

Ifølge de interviewede ledere og medarbejdere, består en af de primære opgaver i sikring. Det dækker både over at sikre den unge mod at begå selvskade, at skade de andre unge eller medarbejderne og at sikre mod, at den unge begår nye kriminelle handlinger under anbringelsen. En stor del af denne opgave bliver løst gennem den måde, de sikrede døgninstitutioner er fysisk indrettet på. Bestik er låst inde i skufferne eller lavet af plastik. TV'et er nogle steder låst inde bag sikkerhedsglas. En af in-

⁴ Se bl.a. <http://www.kompasset.rn.dk> og <https://www.sonderbro.kk.dk>

stitutionerne nævner desuden, at de har anskaffet stole, der vejer for lidt til at kunne gøre skade, samt et bord, der er for tungt til at vælte. Medarbejderne sørger også for, at de unge fra de forskellige afdelinger på institutionen ikke mødes i løbet af deres ophold, og at unge, der er i konflikt med de andre unge på afdelingen, kan afskærmes alene.

På flere af institutionerne omtaler medarbejderne deres arbejde som en skadestue: De standser ulykken og bremser skaden som det første, når de unge bliver anbragt på den sikrede afdeling. Det er først, når den unge ikke længere er til fare for sig selv eller andre og ikke laver ulovlige handlinger, at det videre arbejde med at udrede og udvikle de unge kan finde sted. Medarbejderne på en af institutionerne beskriver, at de ser det som deres opgave at hjælpe de unge med ikke at lave noget, som kan skade den unges sag. De fremhæver desuden, hvordan de lægger vægt på at fortælle de unge, at den manglende adgang til internet og forbuddet mod telefonopkald for de unge i varetægtssurrogat er til for at beskytte dem, så de ikke forværrer deres sag.

Det går desuden igen på flere af de sikrede døgninstitutioner, at de en gang imellem har haft unge anbragt, der krævede nogle ekstraordinære tiltag for at sikre den unge mod skade. En af institutionerne fortæller, at de har haft en ung, der alene med sine hænder fik skruet de lange skruer op, der holdt toilettet og håndvasken på plads, med den intention at spise dem for at tage sit eget liv. Den hændelse resulterede i, at institutionen indrettede et særligt værelse til akut selvmordstruede unge, hvor alle skruer og strømudtræk er fjernet eller bag stålindsatser.

I særligt akutte tilfælde har flere af de sikrede døgninstitutioner også mulighed for at bruge et sikringsrum til at forhindre de unge i at gøre skade på sig selv eller andre. De institutioner, der har et sikringsrum, beskriver deres brug af det som generelt meget begrænset. Der kan være perioder, hvor de bruger det mere grundet særligt voldsomme unge med meget selvskadende adfærd eller psykotiske episoder. Brugen af sikringsrum giver medarbejderne mulighed for at overvåge den unge. Det er ikke en mulighed, når de er inde på deres værelse.

Sikringsrum beskrives dog af alle de institutioner, der har det, som den sidste udvej.

2.2.2 Kendskab til de unge

Fælles for alle institutionerne er, at de bruger meget tid på at lære den unge at kende og nedskrive observationer omkring den unges adfærd og reaktioner. Alle institutionerne har fast planlagte samtaler med de unge; "dagbøger", hvor medarbejderne skriver observationer om de enkelte unge ned hver dag;

og personalemøder, hvor de gennemgår hver enkelt ung på afdelingen. Lige fra modtagelsen af den unge på døgninstitutionen er der afsat meget tid til at få de unge til at tale om, hvem de er, og hvilke udfordringer og forudsætninger de har. Medarbejdere og ledere fra alle institutionerne fortæller, at det at lære den unge at kende og se dem som de individer, de er, er en af de vigtigste opgaver.

Kendskabet er vigtigt for, at medarbejderne kan målrette indsatsen under anbringelsen. Rammerne omkring de unge ligger langt hen af vejen fast: De kan fx ikke bevæge sig frit, de skal spise på faste tidspunkter, de har faste planer for skole og fritidsaktiviteter, og de har faste sengetider, hvor de låses inde på deres værelse om natten med direkte mulighed for strakstilkald. Men inden for de rammer er der meget fokus på de individuelle forudsætninger og behov, som de unge har. En leder fra Grenen fortæller:

"Vi bliver nødt til at have en praksis, hvor vi på intet tidspunkt generaliserer de unge. Selvom de kan være sidestillet på diagnoseniveau eller anbringelsesgrundlag. Vi bliver nødt til at kigge på hver enkelt ung, som vi får ind, og vedkommendes egne forudsætninger for at modtage læring eller kunne drage læring af vores behandling" (Leder, Grenen).

Kendskabet indgår også i et eventuelt dokumentationsarbejde knyttet til en systematisk udredning af de unge under anbringelse. Det er forskelligt, hvor meget vægt medarbejderne og lederne på de sikrede døgninstitutioner lægger på at lave en systematisk udredning af de unge under anbringelsen. Nogle af institutionerne lægger meget vægt på, at det er deres kerneopgave at lave en udredning af den unge. En del af det er at beskrive, hvordan den unge reagerer på forskellige pædagogiske metoder, som kan danne grundlag for de indsatser, der tager over ved endt ophold på den sikrede døgninstitution. Disse institutioner beskriver, hvordan rammerne på den sikrede døgninstitution muliggør systematisk observation, fordi stort set alle forstyrrende elementer såsom rusmidler er fjernet, og de kan observere den unge 24 timer i døgnet. En af institutionerne fortæller, at fokus på at udrede den unge nogle gange kan være på bekostning af en uproblematisk velfungerende hverdag, fordi institutionen prøver at udsætte den unge for situationer, de godt er klar over vil udfordre den unge og potentielt skabe konflikt. En leder fra Kompasset fortæller her om dilemmaet mellem at have rolige dage og at udrede den unge:

"Når vi fx har nogle unge, hvor vi skal lave en udredning på tre måneder, så kan det ikke hjælpe noget, at vi observerer i nord, syd, øst og vest. Og det kan heller ikke hjælpe noget, at vores ambition er, at den unge skal have så god en dag som muligt. Med de rammer vi har, så kan vi yderstyre hvad

som helst, og vi kan lave en så rolig dag som muligt, og vi kan lade være med at snakke om det, der bliver rigtig svært. Men så har vi bare ikke udredt den unge. Så kommer det til at se ud som om, de kun fungerer i sådan nogle rammer her. Så det er vores opgave også at afprøve nogle metoder og skrive alt det, der ikke virker. Skrive alle de bommerter, man laver, ned, for ellers ved man det ikke, når de unge kommer videre" (Leder, Kompasset).

På andre institutioner er dokumentationsarbejdet og kendskabet til den unge målrettet den sikrede døgninstitutionens eget arbejde med den unge. Her er formålet med kendskabet at give de unge den omsorg, tryghed og stabilitet, der skal til, for at de kan gøre sig erfaringer med en "almindelig" hverdag og derigennem udvikle sig.

Boldbur, Egely



2.2.3 Hverdagsliv

På alle institutionerne beskrives det som vigtigt at få skabt noget, der ligner en "normal" hverdag for de unge. Mange af de unge har levet et liv, der ikke havde faste rytmer, inden de kom ind på den sikrede døgninstitution. Formålet med at give dem en fast struktureret hverdag er derfor både positive ændringer ved at få sovet nok, spist regelmæssigt og dyrket motion. Samtidig skal det forberede dem til at kunne leve et liv efter endt ophold, som ligner det, de fleste andre lever, med skole/arbejde og fritidsaktiviteter.

På tværs af alle institutionerne er dagsstrukturen meget ens og består i, at de unge står op kl. 8 og spiser morgenmad, inden de tager i skole eller på værksted kl. 9. Mange af de unge har meget lidt skolegang bag sig og kan ikke indgå i en traditionel klasseundervisning. Derfor er skolegangen meget individuelt tilrettelagt, og der veksles ofte imellem fag som dansk, engelsk og matematik og værkstedsarbejde på fx træ-, metal- eller sølvværksted. Efter frokost kl. 12 på afdelingen går de unge tilbage til skole/værksted indtil kl. 15. Flere af institutionerne arbejder med alenetid på værelserne for de unge mellem kl. 15 og 16. Om eftermiddagen er der fritid med mulighed for at bruge træningsfaciliteter og hal. Weekenden er typisk ikke skemalagt, og der kan de unge sove så længe, som de vil. Udover skole og værksted deltager de unge også i madlavningen, rengøringen af fællesarealer og vask af deres tøj. Nogle steder har de unge en dag, hvor de kun laver "bo-træning" på enkeltmandshånd med en medarbejder for at forberede dem til at kunne bo alene en gang.

En af lederne fortæller, at de prøver at lave *"en pendant til samfundet, hvor de her 8 mennesker – 3 voksne og 5 børn - får hverdagen til at fungere med de voksne som deltagende i alt"* (Grenen, leder).

Ideen om at afspejle det omgivende samfund og vænne de unge til, at der er pligter og krav, går igen på alle institutionerne. Intention er at lære dem livsmønstre, der kan bruges til klare en 'almindelig' hverdag. En anden leder beskriver deres opgave i forhold til de unge som "*habiliterende*", fordi medarbejderne "*skal lære dem nye færdigheder, så de har et alternativ til at gå ud og lave mere kriminalitet*" (Leder, Egely).

På tværs af institutionerne beskriver ledere og medarbejdere også, hvordan den faste dagsstruktur giver positive ændringer hos de unge, der er vant til en uregelmæssig og usund livsstil. En medarbejder på Grenen fortæller:

"I den tid, vi har dem her, kan vi give dem en oplevelse af ro, trykke rammer, omsorg, stabil søvn og kost, hvad det gør ved én at dyrke motion og have gode relationer, og egentlig bare have en stabil og tryk hverdag. Så vi giver dem måske en oplevelse, som de ikke har haft før i livet. Det kan godt være, at deres liv har været så kaotisk, at de aldrig nogensinde har prøvet at sove fra kl. 22 til kl. 7 om morgenen kontinuerligt. At se, hvad det egentlig gør ved dem, de her helt basale ting. Og når de så er her, så er det måske egentlig meget rart. Så vi gør dem en erfaring rigere, som de ikke har haft før. Vi oplyser dem om, hvordan man kan have det" (Medarbejder, Grenen).

2.2.4 Udvikling og forbedring af den unges situation

Målsætningen med de unges udvikling under opholdet er altid individuelt formuleret. I de fleste tilfælde indebærer det dog, at de skal lære basale sociale færdigheder, så de kan begå sig mere hensigtsmæssigt i sociale situationer uden for den sikrede døgninstitution.

Ofte er der ikke en forventning om at opnå den forandring hos den unge, som udgør målene i handleplanen, fordi opholdet ofte er af kortere varighed, og der desuden er uvished om den præcise varighed af opholdet. I vores interviews er der flere eksempler på, at medarbejdere og ledere nævner den uvisse og ofte korte tid i deres overvejelser omkring det udviklingsarbejde, de kan lave med de unge, især når det drejer sig om de unge i varetægtssurrogat. En medarbejder fra Kompasset beskriver her, hvordan deres arbejde er rammesat:

"Vi planter noget ambivalens i dem, men vi laver ikke flårigt relationsarbejde med dem (...) De skal videre forholdsvis hurtigt, og vi skal udrede dem bedst muligt og finde ud af, hvad der er det bedste for dem, når de skal herfra" (Medarbejder, Kompasset).

En leder fra Egely siger tilsvarende:

"De unge når ikke altid deres mål, mens de er anbragt her, fordi den gennemsnitlige anbringelse er 65 dage. Så vi kan så et frø og begynde på noget med vores unge mennesker, men vi skal hele tiden holde fast i deres mål og understøtte deres delmål for, at de kan nå det mål" (Leder, Egely).

På grund af den korte tid, de unge gennemsnitligt er på den sikrede døgninstitution, formuleres der meget konkrete delmål. Disse delmål tages op med den unge hver 14. dag, og de skal forberede den unge på at kunne modtage andre indsatser, der kan skabe udvikling efter endt ophold. For eksempel kan en målsætning om at afvænne en ung hashmisbruger eller at få dem til at fravælge deres kriminelle vennekreds blive til et delmål om at skabe refleksion hos den unge omkring de ting, der ligger til grund. Medarbejderne kan for eksempel arbejde på at åbne op for en refleksion af, hvordan hashbrug kan forhindre den unge i at opnå nogle af de ting, som han eller hun vil på længere sigt. Så der er bedre grobund for efterfølgende indsatser, der skal hjælpe den unge ud af hashmisbruget. En medarbejder på Stevnstortet giver udtryk for, hvordan de arbejder med at lægge grunden for, at der kan arbejdes med konkrete mål på længere sigt:

"Et mål kunne være, at de skulle komme fri af deres misbrug af hash. Det er ikke sikkert, at vi når det, men hvad skal der til for, at vi kan påbegynde det her arbejde? Så skal man jo have samtaler om at erkende, at man har et forbrug eller et problem med misbrug. Vi skal afklare, hvor de selv er i forhold til det her. Det kunne være et delmål: afklaring af selvindsigt i forhold til misbrugsproblematikker, men det overordnede mål er, at de kommer ud af misbrug på langt sigt" (Medarbejder, Stevnstortet).

En målsætning, der går igen i flere af interviewene, er, at de unge skal trænes i at begå sig i sociale situationer på en hensigtsmæssig måde. Det gælder især situationer, som de unge synes er svære, og hvor de bliver udfordret. Det kan fx være at blive tvunget til at bruge tid sammen med nogen, som de er vrede på:

"Ungegruppen kan ikke alle sammen lide hinanden, og det er okay. Den store øvelse er at kunne få dem til at være sammen stadigvæk og gøre ting for hinanden, uden at de nødvendigvis kan lide hinanden" (Medarbejder, Sønderbro).

Fra den samme institution fortæller lederen om, hvordan de unge tit klarer sig godt på tomandshånd, men har svært ved at være i grupper:

"De fleste af de unge, som vi har med at gøre, de er faktisk rimeligt håndterbare, når man er én til én med dem. Men der er intet i deres akter eller fortællinger, der peger på, at de er

kommet her, fordi de ikke kan holde ud at være alene med sig selv. Det er ofte, når de er ude i de sociale fællesskaber. Ergo skal vores indsats også fokusere på, hvordan vi giver individuel feedback til de unge med fokus på, at vi aktiverer dem så meget som muligt i grupper. Fordi det er der, at de skal lære at lære" (Leder, Sønderbro).

Indsatsen er målrettet at få de unge til at reflektere over deres adfærd i svære situationer og konfliktsituationer, så det bliver muligt for dem at handle anderledes, end de plejer at gøre. Det er en del af at træne de unge i situationer, som de bliver udsat for, når de kommer ud fra institutionen.

Vi vil senere i afsnit 3.2 komme ind på, hvordan opsætningen af mål og delmål sammen med den enkelte unge er et vigtigt værktøj for det pædagogiske arbejde på de sikrede døgninstitutioner.

2.2.5 Forberedelse til det, der kommer bagefter

På alle de sikrede døgninstitutioner, er de meget bevidste om, at de er en midlertidig foranstaltning. De skal gøre den unge klar til den eventuelle indsats, de overgår til ved endt ophold. Det vil for mange af de unge være et ophold i en åben institution. Arbejdet med de unge drejer sig derfor om at motivere dem til at holde fast i ændrede vaner og målsætninger, når der ikke længere er så faste rammer og strukturer omkring dem. Herudover skal institutionerne sørge for at sende det dokumentationsarbejde, der er lavet videre i systemet.

Opholdet på en sikret døgninstitution er tit af begrænset varighed, inden de unge skal videre som følge af domsfældelse i deres sag, næste fase i en ungdomssanktion eller efter afslutning af pædagogisk observationsforløb. Efter endt anbringelse på den sikrede døgninstitution kommer de unge for det meste ud til vilkår, hvor der er mindre faste rammer og opsyn. Derfor ser de sikrede døgninstitutioner det som en del af deres formål at forberede de unge til en virkelighed, hvor der ikke er tre pædagoger, to skolelærere og aflåste døre til at sørge for at fastholde dem i en fornuftig hverdag, så de ikke kommer i problemer. En medarbejder på Koglen opridser problematikken om overgangen fra en sikret til en åben institution på denne måde:

"Jeg synes ofte, vi kan nå rigtig langt herinde, men det er umuligt for kommunen at kopiere de rammer, vi kan tilbyde; den normering vi kan tilbyde; den struktur vi kan tilbyde" (Medarbejder, Koglen).

En anden måde, som den sikrede døgninstitution skaber et grundlag for den unges videre færd, er ved systematisk at dokumentere, hvilke problematikker, der er afdækket og arbejdet på i løbet af anbringelsen, samt hvilke pædagogiske metoder,

Citat på væg, Bakkegården



der har virket og ikke virket. Det er forskelligt mellem institutionerne, hvor megen vægt der bliver lagt på dokumentationsarbejdet og det skriftlige produkt, der sendes videre sammen med den unge. En af institutionerne, der arbejder meget med dokumentation, beskriver, at de ofte bliver valgt af kommunerne til anbringelser af pædagogisk observation på grund af det skriftlige afdækningsarbejde, de sender videre til kommunerne efter endt anbringelse:

"Kommunerne har valgt institutionen på grund af deres faglighed i forhold til den måde, de får beskrevet de unge på, og det samarbejde, der foregår, og det skriftlige produkt, de får i sidste ende. I forhold til andre institutioner, der ikke er sikrede, har institutionen nogle muligheder på grund af rammerne" (Medarbejder, Kompasset).

Medarbejderne og lederne beskriver, at der er stor forskel på, hvordan de oplever, at deres dokumentationsarbejde bliver brugt efterfølgende. Det varierer afhængig af anbringelsesgrundlag og hvilken kommune, der er tale om. Når en ung er socialretligt anbragt til pædagogisk observation, skal institutionen lave et statusnotat til den unges hjemmekommune med en afdækning af den unge samt konkrete vurderinger og anbefalinger for videre behandling. En del af baggrunden for at blive anbragt i pædagogisk observation er, at den unge skal udredes for at tilvejebringe grundlaget for den videre socialpædagogiske indsats og visitation. Formålet for de, som er strafferetligt anbragt, er anderledes. De er på institutionen i varetægtssurrogat eller som en del af deres dom. Medarbejderne ved ofte ikke, hvor den unge skal hen efter endt anbringelse og ved derfor ikke, om og hvordan deres udredninger bruges efterfølgende.

Der er også uvished i forhold til, hvad der sker med den unge efter endt ophold. Nogle institutioner samarbejder med åbne afdelinger og kan køre forløb, hvor den unge langsomt udsluses. Andre institutioner fortæller, at de ofte ikke ved, hvad der sker med de unge efterfølgende. Institutionerne beskriver, at de ofte oplever, at de unge kommer igen eller tidligere har været på en anden sikret døgninstitution.

Flere institutioner beskriver også, at det er omfattende indsats, der skal til, efter endt ophold på en sikret døgninstitution. En medarbejder fra Koglen beskriver blandt andet: *"Når man havner på en sikret institution, så er det meget få unge, der kan nøjes med en plejefamilie".*

Uvisheden, om hvad der sker med den unge efter endt ophold samt med udrednings- og dokumentationsarbejdet, kan være frustrerende for medarbejderne. De ansatte på de sikrede døgninstitutioner har en indgående viden om den unge, samt hvad

Udeareal, Koglen



der virker og ikke virker i forhold til udviklingen af den unge. En medarbejder fra Grenen beskriver:

"Hvad der sker, når de kommer herfra, er jo svært at sige; om de vil bruge de erfaringer. Jeg er sikker på, at de lærer noget et eller andet sted, men arbejdet er ikke nødvendigvis slut, og det er ikke succes den dag, de træder ud herfra, og så kører det bare, og så har vi bare lært dem alt. Sådan tænker jeg ikke, at det fungerer. Der er et kæmpe stykke arbejde, når man kommer ud herfra" (Medarbejder, Grenen).

Ankestyrelsen har i 2016 udarbejdet en rapport om udslusningen af kriminelle unge fra sikrede afdelinger. Rapporten beskriver de styrker og udfordringer, der knytter sig til udslusningen af de unge og påpeger samtidig, at der ikke er en fast praksis for at inddrage den sikrede døgninstitution i udslusningen af den unge ('Udslusning af kriminelle unge fra sikrede afdelinger', Ankestyrelsen, 2016).

2.3 FYSISKE RAMMER

De sikrede døgninstitutioner deler en række karakteristika på grund af deres sikringsbehov, men der er stadig forskelle mht. beliggenhed, sikring, bygninger og udendørs arealer. De fysiske rammer kan både være en begrænsning for det pædagogiske arbejde, og samtidig give muligheder, som ikke kan opnås uden de sikrede rammer.

2.3.1 Beliggenheden har betydning for problemer med objekter, der kastes over hegnet

Institutionerne varierer meget i forhold til, hvor afsides de ligger, og hvor svære de er at komme til. Eksempelvis ligger Sønderbro i tætbebyggede omgivelser på Amager, mens Koglen ligger 10 km uden for Sønder Omme omgivet af marker og med få forbindelser med offentlig transport.

En afsides beliggenhed kan ifølge lederne på nogle af institutionerne have den positive effekt, at de har færre objekter, såsom hash og mobiltelefoner, der bliver kastet ind over hegnet til de unge. En leder på Grenen forklarer: *"Vennerne orker ikke at køre herud. Der kommer ikke nogen herude. Så der er ikke nogen til at kaste noget ind"*.

På alle institutionerne nævner unge og medarbejdere dog, at der er erfaringer med, at der er hash på afdelingerne. Det forklares blandt andet med, at familiemedlemmer og andre på besøg kan smugle det med ind til de unge. Der er også flere af institutionerne, der nævner problemer med at få kastet ting ind over hegnet. En af institutionerne har et lavtliggende gårdområ-

de i forhold til det omgivende landskab, der gør det nemt at kaste ting ind over muren. En leder derfra fortæller:

"Jeg ville hellere have en ø, hvor vi var fri for alle de her udefrakommende forstyrrelser med andre unge. For det fylder enormt meget, det her med hash og mobiltelefoner, som vi skal være mistænksomme overfor hele tiden. Det er mere at holde den omkringliggende verden udenfor end at holde de unge indenfor, som er den helt store udfordring" (Leder, Sølager).

På Koglen, der ligger for enden af en lang grusvej, pointerede en leder også, at deres beliggenhed er med til at sikre, at de unge ikke rømmer fra institutionen. De unge har simpelthen ikke mulighed for at komme videre, hvis de kommer uden for institutionens hegn.

Gårdareal, Sølager

Et af gårdarealerne på Sølager ligger lavt i forhold til det omgivende landskab og tæt op af et fredet skovareal, hvilket har givet problemer med hash og mobiltelefoner, der kastes over muren.



De fysiske rammer kan også være en begrænsning i det pædagogiske arbejde. De unge kan ikke få lov at gå ud i gården eller spille fodbold, før medarbejderne har gået området igennem og sikret, at der ikke er kastet noget over hegn.

"Man kunne også sagtens få stoffer ind her, hvis det var. Men der er mange flere stoffer de andre steder, og hvis man bare er bedøvet, så ... [...] Der er ikke nogen stoffer her. Det er lidt forskelligt på ungekredsen. Hvis der er fem unge her, som gerne vil have stoffer ind, og får det af deres mor eller far fx, så kan de få det ind. Men det bliver selvfølgelig opdaget på et eller andet tidspunkt, og så falder hammeren. Så det kommer lidt an på ungekredsen" (Ung).

MULIGHED FOR UBEMÆRKET OVERVÅGNING

De unge har blandede oplevelser af de sikrede døgninstitutioners beliggenhed. En ung giver udtryk for, at han er glad for omgivelserne: "Jeg kan godt lide det her, fordi jeg kommer fra landet. Så jeg kan godt lide, at det er langt ude" (Ung). En anden ung, der er anbragt på en institution på Sjælland, fortæller, at han føler sig langt væk fra sin familie, der befinder sig i Jylland:

"Jeg vil gerne hjem til min familie, jeg har ikke set min familie i halvanden måned. Jeg vil gerne tættere på min familie" (Ung).

2.3.2 Rum og bygninger har stor betydning for sikkerhedsopgaven og det pædagogiske arbejde

De unges hverdag er typisk fordelt på fire steder: Den unges værelse, fælleslokaler på afdelingen, skole/værksted og hal/fritidslokaler.

Rummenes fordeling og indretning har stor betydning for medarbejdernes relation til de unge, og hvorvidt de unge føler sig overvåget hele tiden. Det er et ønske fra ledere og medarbejdere at få institutionen til at minde mindre om et fængsel, men grundet sikkerhedshensyn og rummenes fordeling er det ikke altid muligt. De unge på de sikrede døgninstitutioner ønsker også, at rummene og indretningen på de sikrede døgninstitutioner skal være mere åbne og indbydende.

Institutionerne varierer meget i forhold til, hvilke typer af bygninger, de har til huse i. Det skyldes blandt andet, hvornår de forskellige institutioner er fra, og hvordan de har fået deres bygninger. Det giver forskellige udfordringer og fordele for institutionerne i forhold til sikkerhedshensyn og det pædagogiske arbejde med de unge. Institutioner som Sønderbro og Sølager ligger i ældre bygninger, der blev bygget til andre sociale tiltag, mens Kompasset er bygget i 2012 til formålet. Der er desuden flere af institutionerne, der har flere afdelinger, hvoraf nogle af afdelingerne er ældre, mens andre er nybyggede.

I vores interviews og rundvisninger kunne medarbejdere og ledere detaljeret forklare, hvordan rummenes udformning påvirkede deres arbejde med de unge i forhold til deres sikkerhedsopgave over for de unge. Medarbejderne beskriver, at de unge skal være under opsyn, når de ikke er på deres værelser, og ikke må ikke have samtaler, som medarbejderne ikke kan høre. Derfor kan rummenes udformning have stor betydning for, om de unge konstant bliver mindet om, at de er frihedsberøvet og overvåget.

Den konstante påmindelse om, at det er en sikret døgninstitution, har en betydning for de unge, og deres samarbejde med medarbejderne. Som en leder på Bakkegården beskriver sikker-

Spisestue og køkken, Stevnstøt



hedsopgaven med at holde opsyn med de unge: *"Det, der er kunsten, det er at være observerende og ikke være det. Altså, at de unge ikke opdager det"*. Her oplever ledere og medarbejdere, at rummenes udformning kan være en hjælp.

Eksempelvis forklarede en leder på Sølager, hvordan en afdeling med et køkken, der ligger rundt om et hjørne fra fællesrummet, ofte skaber frustration. De unge kan ikke selv gå ud og hente noget i køkkenet, fordi medarbejderne ikke kan se derind fra fællesrummet. Derfor er køkkenet aflåst, og de unge skal vente på, at der kommer en pædagog, der kan låse op for dem og overvåge dem, mens de er i køkkenet.

Alle de små stop i en "normal" færden på afdelingen minder de unge om, at de bliver set som farlige. Disse påmindelser kan ændre relationen mellem medarbejdere og unge. Under interviewet forklarer lederen fra Sølager om forskellen på Udsigten, der er indrettet som et stort fællesrum, og Spidsen, der har køkkenet om et hjørne og en elevgang, der ligger væk fra fællesrummet:

"Jeg synes også, at det gør noget for stemningen [på Udsigten], at (...) man godt som medarbejder kan være del af en aktivitet og samtidig have overblikket. Man havner ikke så nemt i den her 'vagt-uniform', hvor man går og holder øje. Selvfølgelig holder man øje, men på en rigtig godt indrettet afdeling [...] der kan man faktisk gå rundt med en billardkø i hånden og spille billard hele aftenen og have totalt overblik over, hvad der sker alle vegne. Det er en vidunderlig måde at holde opsyn på, fordi det falder naturligt. At have et flow fra køkken til spisestue til opholdsstue uden afbræk, for det gør noget ved stemningen, når vi hele tiden skal låse os ind og ud, som man skal på Spidsen" (Leder, Sølager).

På Bakkegården har de skiftet lokaler fra en bygning med mere opdelt rum til en bygning, hvor man fra fællesrummet kan have overblik over dørene til de unges værelser, køkkenet og fællesrummet. En leder derfra beskriver forskellen:

"Før havde de en dør ind til stuen. Der følte de unge, at vi rendte i røven på dem hele tiden. Nu er der åbent, så de unge ikke føler, at vi følger efter dem hele tiden. De unge kan sidde nede og spille Playstation, hvor de voksne stadig kan høre, hvad det er de taler om. Det kunne de ikke før" (Leder, Bakkegården).



Note: Fællesareal, Sølager

HJEMLIGHED

"Man kan ikke gøre det hjemligt. Man kan ikke have en institution, der ser hjemlig ud. Men man kan afdramatisere indespærringen så meget, som vi kan med de betingelser, som vi har. Det betyder meget for os. At man ikke får smækket den der indespærring op i ansigtet hele tiden"
(Leder, Sølager)

På flere af institutionerne nævner de også et ønske om at gøre sikkerhedsforanstaltningerne mindre synlige i de unges hverdag og indrette afdelingerne mere hjemligt. På en institution nævner de, at de på baggrund af Børnerådets rapport om unges oplevelser med at være frihedsberøvet har arbejdet med at udskifte tremmer for vinduerne med sikkerhedsglas. Så ser de unge ikke hele tiden tremmer, når de ser ud af vinduet. Selvom det er noget flere af institutionerne arbejder på, så er det ikke altid muligt at ændre så meget på grund af sikkerhedshensyn:

"[På den ene afdeling] har der været et projekt, hvor de unge selv måtte vælge nogle møbler og reoler og noget til væggen med farve og plakater. Det har rigtig stor betydning, om der ser hjemligt ud, eller om der ser klinisk ud, men det kan heller ikke se for hjemligt ud. Der kan ikke stå en potted plante af sikkerhedsmæssige grunde" (Leder, Stevnstortet).

Der er også stor forskel på udsmykningen på væggene på de forskellige sikrede døgninstitutioner. På nogle af institutionerne er der bare hvide vægge med få plakater for ART og PAV, og flere af institutionerne har motiverende citater skrevet på væggene. Andre institutioner har kunst lavet af de unge hængende på væggene, for at de unge kan føle sig mere hjemme på afdelingen.

DE UNGES OPLEVELSE

De unges oplevelser af de fysiske rammer på de sikrede døgninstitutioner bærer præg af, at de unge synes, det er hårdt at være frihedsberøvede og ikke kunne bevæge sig frit. En ung, der har været på to forskellige sikrede døgninstitutioner, fremhæver forskellene mellem de to steder på denne måde:

"Jeg ser et fængsel. Vi må ikke se nogen af de andre ting her på stedet (...) Og det er meget klaustrofobisk (...) Det er meget småt. Der er døre ud til alle sider i sådan nogle små rum. (...) [Den anden institution] er meget mere åben. Rummene er lige store, og der er ikke så mange døre. Her er det små rum og meget: Kig ind i den væg, når døren til personale-rummet er åben. Det er sgu lidt mere stramt her" (Ung).

På flere af institutionerne havde de unge ikke så mange kommentarer til, hvordan institutionen er indrettet. Men det, de unge fortalte, vidner om, at indretningen på afdelingerne påvirker de unge. En af de unge, der har været på en anden sikret døgninstitution inden denne anbringelse, oplever, at inventaret er meget slidt:

"Prøv at kigge, hvor slidt det er her. Bare besøgsrummet. Vores værelser, de er helt slidte. Jeg var lige kommet fra Kompasset, hvor det er helt nyt. Så det er noget af en forskel. Det irriterer mig lidt" (Ung).

De unge oplever også, at omgivelserne kunne gøres mindre kliniske og mere hjemlige i lighed med lederne:

"Afdelingen er meget lille, der er ikke nogen døre til toiletter. Når man går ind på afdelingen, så er det bare et par stole og en fladskærm, der er ikke så meget andet, det er meget tomt, synes jeg" (Ung).

2.3.3 Udearealer og faciliteter

Der er stor forskel på, hvilke udearealer og faciliteter de forskellige sikrede døgninstitutioner har tilgængelige, og hvilke aktiviteter de kan tilbyde de unge.

Alle institutionerne har hegn eller mur omkring deres udearealer, men på Egely, Sønderbro og Grenen er det ikke muligt at se gennem hegnet eller muren ud på det omgivende landskab. På flere af de andre institutioner er der opsat hegn, hvor det er muligt at se gennem, så de unge kan se træerne og markerne omkring institutionen. Oplevelsen af at have luft omkring sig og ikke være indelukket er noget, der optager de unge. Her fortæller en af de unge om hans behov for at have plads omkring sig og sammenligner tre af institutionerne:

"Så vil jeg gerne have lidt mere frihed. På Sølager havde jeg mere frihed (...) Altså komme lidt ud og have en stor ryge-gård. Har du set den her? Det ligner et abebur, ligesom Sønderbro. Det er sådan nogle små abebure. På Sølager var der åbent og en kæmpe gård, hvor man bare kunne gå ud trække lidt frisk luft" (Ung).

Udeareal, Sønderbro



Da de forskellige institutioner har meget forskelligt antal kvadratmeter tilgængelig, er der stor forskel på, hvilke slags udefaciliteter de har, og hvor tydelige sikkerhedsforanstaltningerne er. Sønderbro har et mindre område tilgængelig, hvor bygningerne er i flere plan, og gårdene er mindre, så man hele tiden er tæt på et hegn. Nogle af de andre institutioner har mere plads på de græsbelagte udearealer og mulighed for afstand til hegn.

På Bakkegården og den ene af Sølagers beliggenheder ligger skolelokalerne uden for den indhegning, som afdelingerne ligger i. Det betyder, at de unge på Sølager skal gå et kort stykke uden for hegnet hver dag, når de skal til skolen eller værkstederne. Hvis de er rømningstruede, er der dog mulighed for, at de unge kan modtage undervisning på afdelingen. På Bakkegården tager de unge hver dag en bus op til skolelokalerne, og de unge med udgangstilladelse kan gå den korte vej derop sammen med en pædagog eller lærer.

Mange af de unge på institutionerne er glade for at spille fodbold, og alle institutionerne har en boldbane, hvor de unge kan spille fodbold. Der er dog stor forskel på boldbanernes tilstand. Sønderbro har en indhegnet asfaltbane, Bakkegården har en bakket plæne, der er fredet, med små flytbare mål, mens Kompasset har en nybygget multibane.



Kilde: Rygegård, Egely

2.4 MEDARBEJDERNE

Medarbejderne er typisk delt op mellem skole, værksted og pædagoger på afdelingen. Der er ansat lærere i skoledelen, og på værkstederne er der håndværksuddannet personale, der også ofte har socialpædagogisk baggrund eller erfaring. Derudover har de fleste af institutionerne en fastansat psykolog til at vare-

tage screening af de unge, supervision og intern undervisning. Flere af institutionerne har også ansat en socialrådgiver til at varetage kommunikation med kommunen i forhold til den unges sag.

Skole- og værkstedsmedarbejderne har som regel nogle fælles projekter, de arbejder på med de unge. For eksempel at skrive en opgave, skille en traktor ad eller bygge noget i træ. Det pædagogiske personale på afdelingerne laver også fælles aktiviteter med de unge. Det kan være puslespil, indspille musik, lave mad mm. En stor del af deres tid sammen med de unge går dog med "blot" at være til stede, mens de unge spiller Playstation, ryger eller bare sidder og snakker. Udover den tid, som medarbejderne bruger sammen med de unge, så bruges størstedelen af deres tid på dokumentation af deres arbejde med de unge og de unges udvikling og adfærd.

Igennem vores interviews med ledere og medarbejdere kom det frem, at nogle af de kvaliteter, som er centrale ved ansættelse af medarbejdere, er:

- Menneskesyn
- Faglige kvalifikationer
- Resiliens/modstandskraft
- Varierede baggrunde i medarbejdergruppen

Disse kvaliteter beskrives nærmere i de næste afsnit. De enkelte institutioner vægter de forskellige kvaliteter forskelligt.

2.4.1 Menneskesyn

På tværs af alle de sikrede døgninstitutioner bliver der lagt vægt på de ansattes evne til at forstå de unge og være interesserede i, hvorfor de unges adfærd er, som den er. På en af institutionerne taler de om, at det handler om at se de unges adfærd som udtryk for manglende evner i stedet for manglende vilje. At de unge ikke er i stand til at opføre sig sådan, som institutionen eller det omgivende samfund kræver af dem, fordi de ikke har lært det eller har nogen erfaring med, hvordan man gør.

Opgaven er derfor ifølge ledere og ansatte at støtte den unge i den adfærd, der er hensigtsmæssig, og prøve at forstå, hvilke erfaringer der har ført til, at den unge har udviklet uhensigtsmæssige handlemønstre. Det er dermed forståelsen og støtten, der skal ændre adfærden, i stedet for at slå hårdt ned på uhensigtsmæssig adfærd med autoritet, magt og sikkerhedsindgreb.

På en af institutionerne fortæller medarbejderne også, at det er vigtigt, at de ikke møder den unge med autoritær indstilling. Det er for at undgå, at den unge begynder at se forholdet som en styrkerelation. Det er den slags relationer, de unge altid møder i deres nærmiljø, hvor det er den stærkeste, der vinder.

"Hver gang vi spiller med musklerne ødelægger vi tillidsforholdet"

(Medarbejder, Stevnstortet)

En ændring af den unges liv og handlemønstre kræver, ifølge medarbejdere og ledere, en forstående tilgang, der kan få den unge til frivilligt at samarbejde i tillæg til de magtforhold, der følger med frihedsberøvelsen og institutionens rammer.

Dette menneskesyn sætter også en del krav til de ansatte. De skal kunne tilsidesætte forudindtagede holdninger og ikke lade sig styre af, at de unge har lavet nogle voldsomme handlinger for at blive anbragt på den sikrede døgninstitution:

De unge, der kommer her, nogle af dem vækker nogle fordomme, og det er vigtigt, at medarbejderne kan håndtere det, at nogle af dem er sigtet for voldtægt fx. Her er deres opgave at kigge på, hvad der ligger bag deres handling. Årsagen til de er her, skal man kunne se igennem og regulere sig selv i forhold til på en fordomsfri måde i arbejdet" (Leder, Koglen).

Derudover oplever medarbejderne også, at de unge har meget konfronterende adfærd overfor medarbejderne under anbringelsen. Der skal de ansatte stadig efterfølgende være i stand til at møde den unge på en forstående måde. En af de ansatte på Sønderbro giver et eksempel på, hvilken evne det er, de som medarbejdere skal være i stand til at mestre i mødet med unge, der kan have meget udfordrende adfærd:

"Jeg kan godt - undskyld mit sprog - holde ud at blive kaldt 'luder' tredive gange, hvis det er det, fordi den vrede ofte ikke er henvendt mig. Det handler om noget helt andet. Så jeg kan godt skille tingene ad. Og jeg tror, at jeg er bedre til så at stille mig i den unges sted, og sige: 'hvorfor er det, at du har behov for at kalde mig en luder?' For det er ikke det, som det handler om. Det handler om noget helt andet, som det er vigtigt at finde ind til" (Medarbejder, Sønderbro).

2.4.2 Faglige kvalifikationer

De fleste af institutionerne lægger vægt på behovet for pædagogisk uddannet personale på afdelingerne. Der er dog forskel på, hvor højt uddannelse vægtes i forhold til menneskesyn og varieret baggrund i medarbejdergruppen, og hvor stor en andel af medarbejderne på afdelingerne med pædagogisk uddannelse, der bliver set som ideel.

En institution vil maksimalt have ansat 16 procent, der ikke har en pædagogisk uddannelse. En anden institution siger, at de har 50 procent, der er pædagoger og resten har flair for socialpædagogisk arbejde.

Nogle af institutioner vil næsten udelukkende ansætte pædagogisk uddannede medarbejdere og fremhæver i den forbindelse, at målgruppen af unge tit har komplekse og meget forskellige

problemstillinger. Det kræver derfor en faglig baggrund at håndtere de unge og skabe en fornuftig relation til dem:

"Vi har en klar holdning til, hvis man skal arbejde med denne her målgruppe, så skal man have masser af faglighed, for ellers kan man ikke holde ud og arbejde med dem, og så vil de heller ikke holde ud, at man skal arbejde med dem" (Leder, Kompasset).

Enkelte institutioner fortæller, at den uddannelsesmæssige baggrund er mindre vigtig end deres evne til at indgå i et samarbejde med de andre ansatte og holde hovedet koldt og hjertet varmt i pressede situationer, så man ikke giver afkald på det rette menneskesyn. Derfor rekrutterer de helst fra deres vikarer og giver dem et grundigt mentorforløb. De fortæller også, at medarbejderne kan blive tilbudt uddannelse, mens de arbejder på institutionen:

"Og hvis ansøgeren ikke har den rette uddannelse, så tilbyder koglen dem det, hvis de ellers finder, at vedkommende "vender rigtig" til stillingen. Fx en god vikar, som måske ikke har uddannelse, så er det godt givet ud at give dem uddannelsen" (Leder, Koglen).

Nogle af institutionerne beskriver også, at det fungerer bedst, hvis der ikke udelukkende er pædagogisk uddannede medarbejdere ansat, da de unge godt kan lide, at der er andre tilgange til dem:

"Det er nødvendigt med pædagogisk personale, for der stilles store krav til dokumentationen, vi skal levere, og det faglige niveau, vi skal være på. Men vores erfaring er også, at hvis vi kun har pædagoger, så kan ungegruppen have modstand på det, og man kan blive for fagligt tænkende i forhold til, at nogle situationer kunne løses anderledes" (Leder, Stevnsfortet).

Citat på væg, Bakkegården



2.4.3 Resiliens / modstandskraft

En faktor, der går igen hos alle institutionerne, er, at de nævner resiliens eller robusthed som en forudsætning for at arbejde socialpædagogisk med de unge på de sikrede døgninstitutioner. Medarbejdernes reaktion på episoder med de unge skal ikke kun hjælpe den unge, men også beskytte medarbejderen. I tilfælde af særligt stressende eller voldsomme episoder tilbydes der krisehjælp. Hverdagen på de sikrede døgninstitutioner kan dog være mere udfordrende end de fleste arbejdspladser, så derfor ses resiliens som en vigtig egenskab. En leder fra Grenen fortæller om deres overvejelser om dette:

"Vi har fokus på resiliens hos medarbejderne, at disse har psykisk modstandskraft, fordi den pædagogiske rolle er udsat for megen kritik. Vurderes ved ofte at ansætte medarbejdere med målgruppeerfaringer. Pædagoger er ikke nødvendigvis bedre praktikere, selvom de har mere teoretisk viden (...) Vi bliver nødt til at forholde os til, at vi kan - når det går hårdt for sig - være udsat for fysiske trusler. Vi kan også være udsat for verbale trusler, chikane, (...) og der bliver vi jo selvfølgelig nødt til at skyde det ind under rollen. Jeg mener selvfølgelig ikke, at man skal underlægge sig det. Men resiliente - nogen der har høj psykisk modstandskraft - vil vi gerne have ansat. At man er rodfæstet under pres" (Leder, Grenen).

2.4.4 Varierede baggrunde

Nogle af institutionerne lægger vægt på, at medarbejdergruppen skal have en varieret sammensætning. De lægger vægt på det kriterium af to grunde. For det første kan den enkelte unge have brug for at blive støttet i flere forskellige problematikker. For det andet er de unge forskellige, og derfor er der brug for forskellige relationer på institutionerne. Der er derfor brug for mange forskellige typer ansatte for at øge sandsynligheden for, at den unge får en god relation til minimum en af de ansatte.

En leder på Sønderbro forklarer, hvorfor de anser en forskelligartet medarbejdergruppe som vigtig:

"For netop at kunne favne helhedsforståelsen af, at når man har med et menneske at gøre, der har brug for at udvikle sig, så taler vi både om den mentale og den fysiske del og de sociale forhold, der gør sig gældende. Hvis man forsømmer nogle af de her dele, så kommer udviklingen sådan set ikke til at emergere ud fra det potentiale, som den unge måtte have, så opnår man ikke det bedst mulige" (Leder, Sønderbro).

Det er meget forskelligt, hvilken type person, som de unge kan have det trygt med alt efter, hvad de har været igennem tidligere, og hvilke erfaringer de har med tidligere fagpersoner. En leder fra Bakkegården forklarer, hvordan medarbejdergruppens forskellighed giver dem en spændvidde og mulighed for at trække på hinandens ressourcer:

"Vi prøver hele tiden at bruge hinandens ressourcer, både på det faglige, men også på det menneskelige. Hvem spiller bedst med hvem? Det har noget at gøre med den måde, vi tænker relationer på. Vi skal have mange forskellige profiler på hver afdeling. En bedstemor-relation eller en bror-relation" (Leder, Bakkegården).

En varieret medarbejdergruppe betyder derfor, at flere unge kan finde en blandt medarbejderne, de kan være trygge ved.

2.4.5 De unge vil gerne have medarbejdere, der forstår dem

De unge på de sikrede døgninstitutioners har både haft gode og dårlige oplevelser med medarbejderne. Overordnet er de glade for medarbejdere, der kan håndtere deres frustration og udbrud med forståelse og ikke selv bliver sure. Som en af de unge siger om hans ankomst til institutionen:

"Jeg havde det hårdt, da jeg kom. Pædagogerne tog godt nok imod mig, men jeg råbte og skreg af dem, fordi jeg simpelthen var så ked af det. (...) Der var én af dem, som blev lidt sur på mig. De andre stod bare op og var forstående over for mig. (...) Han blev sur over, at jeg kaldte dem forskellige ting og sådan noget. Han sagde: 'Nu stopper du lige', sådan rigtig hårdt. Så råbte jeg bare endnu mere" (Ung).

Der er også flere af de unge, der oplever, at medarbejderne håndterer det dårligt og optræder på en måde, der optrapper en eventuel konflikt, når de unge allerede er sure. Her fortæller en ung, hvordan en ansat virker provokerende på ham, når han er sur. Han fortæller videre, hvordan de andre medarbejdere er gode til at håndtere, når han er sur:

"Jeg kan godt lide ham [pædagogen] nu. Men han kan godt være provokerende, hvis man allerede er sur. Så føler jeg, at han godt kan lægge op til problemerne. Der er mange af pædagogerne heroppe, der kender mig, så de ved godt, hvordan de skal få mig ned. Og mange gange, når jeg er helt oppe at køre, så går vi over i hallen og bokser" (Ung).

Nogle af de unge giver også udtryk for, at det er godt med pædagoger, der kommer fra lignende miljøer som dem selv, eller på anden måde har kendskab til, hvordan omgangsformen og reglerne er blandt deres venner. De beskriver, at det giver dem følelsen af, at medarbejderne prøver at hjælpe dem og ikke kun er en opdragende pædagog. En ung fortæller om en pædagog, som han sætter meget pris på:

"Han ved, hvordan det er at være en rod, hvis man kan sige det på den måde. At være lidt uden for fællesskabet, altså de gode, eller dem, der gør det rigtige, og som ikke er kriminelle, og dem, der ikke laver ting. Han har måske selv haft venner, der har været sådan. Han ved, hvordan man skal håndtere det og tackle det. Så han er meget god til at finde løsninger, tale med en og få en på rette spor. Jeg havde engang en lighter, som vi ikke må have, og ingen af de andre pædagoger ville jeg aflevere den til, men jeg afleverede den

til ham, fordi jeg godt kunne lide ham, og han sagde det på en flink måde" (Ung).

Der hersker ikke en klar fælles holdning blandt de unge om, hvorvidt pædagogisk uddannet personale er at foretrække. De unges oplevelse af, hvad der er det gode personale, virker ikke til at være bestemt af uddannelsesmæssig baggrund. Det er i højere grad bestemt af, at de unge føler, at medarbejderne prøver at tage udgangspunkt i deres behov.

En af de unge så gerne, at de blev taget mere på medhør i forhold til, hvilke af medarbejderne der fungerede godt på den enkelte afdeling, - i stedet for at prioritere ud fra ansættelsesforhold eller uddannelsesbaggrund:

"Jeg synes, de skulle lytte mere til de unge, hvilke voksne vi gerne vil have her (...) Der er mange af de gode pædagoger, der ikke er rigtige pædagoger eller vikarer eller sådan noget, (...) men fordi der kun er to afdelinger, så bliver der skåret ned, og der er mange af dem, der får færre timer og ikke kommer så tit. For det er selvfølgelig dem, der er fastansat her og har en pædagogisk uddannelse, der får højest prioritet" (Ung).

2.5 DE UNGE

Medarbejdere og ledere beskriver de unge på de sikrede døgninstitutioner som meget forskellige. Der er en stor andel af de unge, der enten selv har været anbragt på en sikret døgninstitution før eller som kender nogen, der har været det.

Målgruppen af unge beskrives også af en leder fra Sølager som kendetegnet ved, at de kommer fra ressourcervage hjem og har tilbragt meget af deres tid uden for familie, skole og fritidsinstitutioner:

"Det er unge med ressourcervage forældre, som vi især ser hos os. Unge med diagnoser kan vi også se, men igen er det ofte, fordi forældrene ikke har haft ressourcerne til at håndtere de udfordringer, som den unge står i. Vi har mange børn, som har levet meget på gaden og ikke har haft mulighed for at få vejledning derhjemme i det ene og det andet. Det er unge, som ikke har passet deres skole i flere år ofte, og der ikke rigtig er nogen, som har fulgt op på det. Så de fleste af vores unge mangler den vejledning, man er ansvarlig for som voksen og som forældre overfor sine børn" (Leder, Sølager).

Størstedelen af disse unge er drenge mellem 15 og 18 år, og på alle institutionerne pointerer de, at der ikke er tale om mange unge, der er under 15 år. På alle institutionerne havde de dog

erfaring med anbringelser af unge under 15 år, der typisk er til pædagogisk observation eller er uledsagede flygtninge. Ifølge tal fra Danske Regioner var der 25 anbringelser af unge under 15 år i 2016, svarende til 4,7 procent af det samlede antal anbringelser. Syv af de 25 unge under 15 år var 12 eller 13 år gamle på tidspunktet for anbringelse.

2.5.1 De unge er meget forskellige og har tit komplekse problemstillinger, der kræver individuel tilpasning

Medarbejderne oplever, at de unge, der bliver anbragt på de sikrede døgninstitutioner, har vidt forskellige problemstillinger. Det er svært at sige noget generelt om de unge, der kommer på de sikrede døgninstitutioner, og hvilke problemstillinger de oplever. En leder beskriver deres målgruppe på følgende måde: "Det er dem, der ikke kan anbringes andre steder" (Leder, Stevnstøt).

I vores interview med ledere og medarbejdere nævner de bl.a. nedenstående problematikker, som de oplever hos de unge og ofte med en kombination af flere af problematikkerne. Listen skal på ingen måde ses som udtømmende, men den er medtaget for at give en fornemmelse af bredden af de problemstillinger, der arbejdes med på de sikrede døgninstitutioner:

- Mental retardering
- U hensigtsmæssig seksuel adfærd (herunder prostitution)
- Psykisk sårbarhed
- Psykiske lidelser
- Psykiatriske diagnoser
- Kriminalitet
- Omsorgssvigt
- Misbrug
- Begået overgreb
- Udsat for overgreb
- Autisme
- Paranoid skizofreni
- Ressourcetsvage forældre
- Mange års manglende skolegang
- Kognitive udfordringer
- Borderline personlighedsforstyrrelse
- Dyssocial personlighedsforstyrrelse
- Angst
- Svært selvskadende adfærd
- Traumer

De sikrede døgninstitutioner modtager unge med vidt forskellige og ofte komplekse problemstillinger. De fremhæver i den forbindelse, at de har rammer og normering, der gør, at de kan tilpasse og håndtere de meget forskellige unge under hensynta-

gen til de unges unikke behov. Der er derfor heller ikke nogen af de sikrede døgninstitutioner, der har specialiseret sig i bestemte målgrupper. I stedet er de indrettet og normeret sådan, at de kan tage individuelt hånd om de unge og deres problemstillinger. Dette fokus på individuel behandling af de unge på de sikrede døgninstitutioner er også medvirkende til, at der ikke skelnes mellem anbringelsesgrundlag i modtagelsen eller i det socialpædagogiske arbejde med de unge. På alle institutionerne er det medarbejdernes og ledernes oplevelse, at der ikke er nogen klar sammenhæng mellem anbringelsesgrundlag og de problematikker, som de unge har.

På en af de sikrede døgninstitutioner beskriver medarbejderne desuden, at de oplever at få unge ind, der har problemstillinger, som de ikke har set før eller har erfaring med. Derfor holder de temadage minimum fire gange om året for at være rustet til at håndtere de nye problemstillinger, de løbende oplever. Der bliver hentet fagpersoner ind til at fortælle om problemstillingen og give supervision for at øge medarbejdernes viden på området.

På tværs af institutionerne bliver behovet for at kunne forstå den enkelte unges behov og problemstillinger beskrevet som helt centralt. Både i forhold til at få den unge til at fungere i de faste rammer på institutionen og for at kunne lave udredning og eventuel udvikling på den unge under anbringelsen.

De meget forskelligartede problemstillinger gør også, at det ikke er muligt at arbejde med standardiserede forløb for de unge. De kan have behov for at modtage information på særligt tilpassede måder, problemer med at være i grupper eller andre problematikker, der gør det uhensigtsmæssigt at arbejde ud fra et ensartet forløb:

"Det giver udfordringer [at have flere målgrupper]. Vi har haft en del psykiatri inde over ift. borderlineforstyrrelse, angst, udadrettet adfærd, handicap. Det giver bestemt også udfordringer, fordi det er en helt ny ramme, man skal lave. Der kan man ikke tage husordenen frem og sige: 'Det er det her, vi kører efter'. (...) Det bliver jo individuelt, vi er nødt til at finde ud af, hvad rammerne er for den enkelte" (Medarbejder, Egely).

2.5.2 Ændring i målgruppe

Mens det fortsat er anbringelser som varetægtssurrogat, der udgør størstedelen af anbringelserne på de sikrede døgninstitutioner, så oplever de på flere af institutionerne en ændring i, hvilken type af unge der anbringes på de sikrede døgninstitutioner.

Telefonrum. Koglen



I tråd med Danske Regioners tal for udviklingen i anbringelser på de sikrede døgninstitutioner de sidste 10 år oplever institutionerne, at der er sket en kraftig stigning i andelen af de unge, der anbringes efter farlighedskriteriet eller til pædagogisk observation. Det er desuden oplevelsen, at der er flere med psykiske problemstillinger end tidligere, hvilket stiller ændrede krav til de fysiske rammer og medarbejderne:

"Vi ser en ændring i vores målgruppe specielt på afdeling D [den særligt sikrede afdeling]. Vi får flere psykisk sårbare unge ind, som har psykiske problemstillinger. Vi har et værelse, som vi var nødt til at lave om for at sikre nogle rammer, hvor den unge ikke kommer til skade, og hvor vi stadig udvikler den unge" (Leder, Egely).

De fleste institutioner beskriver det ikke som særligt problematisk i forhold til deres arbejde, at der er flere socialretlige anbringelser og unge med psykiske problemstillinger. Der er dog nogle af institutionerne, der fortæller, at det især har givet ekstra udfordringer at have unge piger, der er meget selvskadende. For at håndtere det har det både krævet ændringer af indretningen af værelser og ekstra uddannelse til medarbejdere.

En institution fortæller om en ung, som falder uden for den ramme, de har. Den unge vil ikke indlægges frivilligt på en psykiatrisk afdeling og er derfor blevet anbragt på den sikrede døgninstitution. En medarbejder fortæller videre:

"Opgaven er at få [den unge] udredt, så kommunen ved, hvad de skal stille op med tilbud fremover. Vi kan godt have [den unge] her, men vi kan ikke ændre en adfærd og et handlemønster, som har været der siden 10 års alderen. Vi kan sørge for, at [den unge] ikke bliver mere syg og ikke gør skade, men vi kan ikke udvikle [den unge] for [den unge] er syg, og vi er ikke en psykiatrisk behandlingsinstitution på den måde" (Medarbejder, Koglen).

2.5.3 Der skelnes ikke mellem de unge på baggrund af anbringelsesgrundlag

Alle institutionerne fortæller, at der ikke skelnes mellem de unge på baggrund af anbringelsesgrundlag, da der er stort spænd i problemstillingerne inden for hvert anbringelsesgrundlag, og det er de samme problemstillinger, som de unge kæmper med på tværs af anbringelsesgrundlagene.

I alle vores interview fremhævede medarbejdere og ledere, at det ikke var meningsfuldt for dem at kigge på de unges anbringelsesgrundlag, når de skulle tilrettelægge indsatsen over for den unge. Der knytter sig ofte nogle særlige forhold til de unge, der er anbragt i varetægtssurrogat, da de kan have besøgs- og brevkontrol for at sikre, at de ikke vanskeliggør politiets arbejde

med sagen. Udover dette punkt har anbringelsesgrundlaget ingen indflydelse på den enkeltes ophold på den sikrede døgninstitution.

I flere af interviewene pointeres det, at der skelnes mellem de unge ud fra observerede behov og adfærd:

"Vi skelner mellem de unge, fordi de kan forskellige ting, og så er det egentlig ligegyldigt med anbringelsesgrundlag"
(Medarbejder, Kompasset).

En leder fra en anden institution siger tilsvarende:

"Der er meget individuelt, hvad de enkelte unge kommer med, - og det er uagtet, om de er retligt anbragt, eller om der er tale om sociale anbringelser. Vi kigger på det enkelte menneske og de unges individuelle behov. Og det er ud fra den tilgang, at vi planlægger pædagogikken og den individuelle indsats" (Leder, Koglen).

I flere interviews blev det nævnt, at størstedelen af de unge, der bliver anbragt til pædagogisk observation, er unge under 15 år med adfærd, der svarer til de unge i varetægtssurrogat eller ungdomssanktion. Fordi de unge er under 15 år, kan de ikke blive strafferetligt anbragt, og derfor bliver de anbragt til pædagogisk observation i stedet.

Medarbejderne på de sikrede døgninstitutioner oplever dermed bestemte typer af problematisk adfærd, som observeres på tværs af anbringelser efter pædagogisk observation og strafferetlige anbringelser. Samtidig oplever de, at det ikke kun er unge anbragt efter farlighedskriteriet eller til pædagogisk observation, der har diagnoser eller psykiske problemstillinger. En medarbejder fra Stevnstortet fortæller:

"Man kan ikke rubricere dem, så alle pædagogiske observationer eller varetægtssurrogater skal behandles på en bestemt måde. (...) Anbringelsesgrundlaget er fuldstændig lige meget. Man kan ligeså godt være borderline eller dyssocial personlighedsstruktur, uanset om du er pædagogisk observation, anbragt ud fra farlighedskriteriet eller varetægtssurrogat. Det er ligegyldigt. Det er den problemstilling, den unge har, som vi tager udgangspunkt i" (Medarbejder, Stevnstortet).

2.5.4 Der knytter sig særlige problematikker til de uledsagede flygtninge

De uledsagede flygtninge på de sikrede døgninstitutioner bliver i udgangspunktet behandlet på samme måde som andre anbragte, men der knytter sig en række særligt problematikker til deres anbringelser.

En problematik, som nævnes på flere af institutionerne, er, at de flere gange har oplevet at have uledsagede flygtninge anbragt, som de vurderer, er ældre end 18 år. De har ofte ikke identifikationspapirer på sig, og hvis de siger, at de er under 18 år, så skal de anbringes på en institution for unge under 18 år, indtil alderen kan fastslås.

Derfor har flere af institutionerne oplevet at have voksne personer siddende sammen med de andre unge, hvilket ses som problematisk, da de sikrede døgninstitutioner bl.a. er til for at forhindre, at børn og unge under 18 år skal sidde sammen med voksne kriminelle, når de varetægtsfængsles.

En leder fra Egely fortæller:

"Vi har nogen, som vi ikke ved, hvor gamle er. Jeg vil tro, at vi har haft unge inde, som i hvert fald er mellem 25 og 30 år. Som vurderes til, at de er under 18 år" (Leder, Egely).

SPROG

Der er også særlige problemstillinger forbundet med de uledsagede flygtninges sprog og medarbejdernes evne til at kommunikere med de uledsagede flygtninge. Ofte taler de ikke dansk eller engelsk, og det er kun nogle få af de sikrede døgninstitutioner, der har ansat flersproget personale, der har mulighed for at kommunikere med dem. Flere af institutionerne, der ikke har ansat flersproget personale, fortæller desuden, at der ikke er økonomi til en tolk. De er derfor nødt til at gøre brug af Røde Kors, som kan tolke over telefonen.

På en af institutionerne fortæller medarbejderne også, at sikkerhedshensyn forhindrer de uledsagede flygtninge i at snakke med de andre unge, selv hvis der er nogle af dem, der snakker samme sprog. Det sker, fordi det af sikkerhedshensyn kun er tilladt at snakke dansk eller engelsk på institutionen, så medarbejderne kan forstå, hvad der bliver sagt. Det kan være problematisk, da den unge uledsagede flygtning kan blive meget isoleret.

På flere af institutionerne beskriver de det som en svær opgave, når de ikke kan kommunikere med de uledsagede flygtninge. En medarbejder fra Kompasset fortæller, at de ofte oplever, at de uledsagede flygtninge forstår noget dansk eller engelsk, men at det kan være svært at nå ud over helt basale retningslinjer:

"Vi anvender kropssprog, fagter, google translate (...) Det er okay at kommunikere, at de skal gå i seng eller i bad, men det bliver sværere, når de gerne vil have en kontakt til de unge og dybere forståelse for hinanden" (Medarbejder, Kompasset).

TRAUMER

De uledsagede flygtninge har samtidig ofte været igennem oplevelser i deres oprindelsesland eller under deres rejse igennem

Europa, der har påvirket dem eller traumatiseret dem. På en af institutionerne fortalte lederen, at de har oplevet, at de uledsagede flygtninge ikke er vant til at have adgang til mad. Derfor kan det ske, at de tager hele ruller med kiks og gemmer dem inde på deres værelse. En leder fra Sølager fortæller, at de ikke har problemer med at håndtere den udadreagerende adfærd, der kan være en følge af det liv de uledsagede flygtninge har levet, men at det derimod kan være svært at håndtere traumer, der viser sig i adfærd, der rettes indad:

"Den største udfordring, vi oplever med den del af de unge, er i virkeligheden, at de er påvirket af det liv, som de har haft og er skadet på en anden måde end de andre unge. Det, som vi traditionelt set har været gode til, det er unge, som har boet på gaden, og som bruger aggression, vold og den form for adfærd til at klare sig. Men når vi lige pludselig står med unge - måske også qua at være menneskehandlede, - som har været misbrugt på alle mulige måder i mange år og igennem flere lande af Europa, og som måske har udviklet en særlig selvskadende adfærd, så kommer vi bare nogle gange til kort" (Leder, Sølager).

På en af institutionerne beskriver de også, at de oplever problemer i forhold til at få foretaget en psykologisk screening af de uledsagede flygtninge, da de ikke har nogen validerede tests at screene dem ud fra.

Der er desuden flere institutioner, der beskriver en forhøjet fare for rømning i forbindelse med de uledsagede flygtninge, da de oftere ønsker at stikke af og rejse videre til et andet land.

2.5.5 Der kan tages særlige hensyn i forbindelse med sammensætning af ungegrupper, men det er sjældent

De fleste institutioner fortæller, at det ofte ikke er muligt at tage særlige hensyn til sammensætningen af ungegruppen på de enkelte afdelinger. Dette skyldes til dels, at de ofte ikke har særlig meget information om den unge, når han eller hun ankommer til institutionen og til dels, at der er relativt få pladser på den enkelte institution, så det kan være svært. Der forsøges dog at tage hensyn ved børn på 12-13 år, ved særlige problemstillinger eller ved banderelationer. Desuden sørges der for, at unge, der er sigtet i samme sag, ikke kommer i kontakt med hinanden.

Flere af institutionerne beskriver, at de ofte modtager de unge med meget kort varsel og får vedsendt meget lidt information om den unge. I de tilfælde træffes beslutningen om, hvor den unge skal placeres, ud fra, hvor der er plads. En leder fra Sølager beskriver, at de efterfølgende har mulighed for at flytte de unge mellem afdelingerne:

"Meget ofte er der ting, vi ikke ved. Langt de fleste beslutninger bliver træffet ud fra navn, CPR-nummer og sigtelsen. Nogle gange ved vi, om de er kendt i sociale forvaltninger - om der er en sag eller ej - og i meget sjældne tilfælde er vi så heldige, at det er en sagsbehandler, der kender den unge, som ringer med henvendelsen, men rigtig ofte er det en social døgnvagt, som faktisk ingenting ved. Så flytter vi lidt rundt på dem bagefter" (Leder, Sølager).

Han fortæller desuden, at de på Sølager har mulighed for at justere antallet af pladser på afdelingerne efter behov. Det er blandt andet blevet brugt til at tage særlig hensyn til en gruppe unge, de vurderede skulle afskærmes fra unge med en mere direkte kriminell adfærd:

"Vi har en lang periode på Udsigten haft unge med kognitive udfordringer, som har haft stærkt socialt begrænsede kompetencer, og som egentlig ikke har haft den kriminelle adfærd som hovedproblem - i hvert fald i forhold til deres adfærd, når de er hos. Der ville vi være forsigtige med, hvem vi kunne sætte ind til dem, fordi det ville kunne forskubbe balancen i gruppen rigtig meget, og i virkeligheden måske gøre, at de blev udsat for en forstyrrelse i deres udviklingsproces, der ikke ville være hensigtsmæssig. Man prøver lidt at samle dem, der ligner hinanden lidt. Så undgår vi også at samle de mest problematiske, altså de mest udadreagerende eller mest truende eller mest hårde i filten, dem prøver vi som regel at sprede ud" (Leder, Sølager).

Der er også nogle af institutionerne, der har erfaring med at modtage unge, der er fra rivaliserende bander eller fra samme bande. Her sørger medarbejderne så vidt muligt for at beskytte den unge eller forhindre, at der skabes uhensigtsmæssige relationer i ungegruppen:

"Nogle gange ved vi på forhånd, at de måske er i rivaliserende bander eller i samme bander, og så skal vi også gøre os nogle overvejelser, inden vi smider dem ind på en afdeling, hvis det nu havde været bedre ovre på en anden afdeling, hvor de var blevet skærmet lidt for de dårlige relationer, som den unge måske har til en anden ung på en anden afdeling" (Medarbejder, Sønderbro).

Det sker, at medarbejderne flytter unge mellem afdelinger. Ifølge medarbejdere og ledere er det dog sjældent, at det er nødvendigt. De gange, hvor det vurderes at være nødvendigt, kan det være, fordi en af de unge er blevet truet af en af de andre, eller hvis medarbejderne vurderer, at ungegruppen holder en eller flere af de unge tilbage i forhold til deres udvikling.

Hal, Stevnnsfortet



2.5.6 Piger på institutionen

Størstedelen af de unge, der bliver anbragt på en sikret døgninstitution, er drenge, men ifølge Danske Regioner var der 57 anbringelser af piger på de sikrede døgninstitutioner i 2016. Det svarer til 11 procent af det samlede antal anbringelser. Som nævnt ovenfor ses der en stigning i antallet af psykisk sårbare unge på de sikrede døgninstitutioner. Flere af institutionerne fremhævede i den forbindelse, at der særligt er tale om selvskadende piger.

Der er flere af institutionerne, der fortæller, at de tager særlige hensyn, når de har piger anbragt på institutionen. På en af institutionerne er der et værelse, der kaldes 'pigeværelset', da det er skærmet fra de andre værelser. Der bliver dog ikke rykket værelser i tilfælde af, at der allerede bor en dreng på værelset, når der ankommer en pige til institutionen. En anden institution fortæller, at drenge gerne må være på værelserne sammen, så længe døren ikke er lukket. Det må en pige og en dreng ikke.

Mange af fritidsaktiviteterne uden for værkstederne på de sikrede døgninstitutioner er indrettet efter de interesser, der oftest forekommer hos de anbragte unge. Det er ofte Playstation, gaming pc'ere, styrketræning og fodbold, der går igen på tværs af institutionerne. En af de anbragte piger, vi interviewede, fortalte, at der derfor kan være meget kedeligt i weekender, hvis man ikke har lyst til at spille FIFA på Playstationen. Det var dog også noget, som flere af de anbragte drenge gav udtryk for. På en af institutionerne nævnte de, at aktiviteter for piger var et punkt på medarbejdernes overlap-møder, når de havde piger på institutionen. På en anden institution beskrev en leder, hvordan de lavede yoga med en yogainteresseret pige, der var på institutionen. Lederen pointerer dog i den forbindelse, at der ikke er nogen større forskel på drenge og piger i forhold til aktiviteter, end der er mellem forskellige drenge.

Hverdagen på en sikret døgninstitution

Dette kapitel beskriver den hverdag, den unge møder på den sikrede døgninstitution, herunder ankomsten til institutionen. Desuden beskrives det pædagogiske grundlag og de regler og rammer, der bruges på de enkelte institutioner.

3.1 ANKOMSTEN TIL INSTITUTIONEN

Selve modtagelsen er ofte en hård oplevelse for de unge, medmindre de har været på en sikret døgninstitution før. Modtagelsesproceduren er meget ens på tværs af institutionerne, men der er forskelle i forhold til, hvordan introduktionen til ungegruppen på afdelingen foregår. Nogle institutioner har en indledende periode, hvor de skærmer den nye unge for ungegruppen. Andre institutioner vurderer hver enkelt ung og kan vælge at sende den unge ind til de andre hurtigt efter ankomst, hvis den unge er klar.

3.1.1 Institutionerne har ofte meget lidt viden om de unge, når de unge ankommer til institutionen

Der er stor forskel på, hvordan de unge ankommer til institutionen. De unge, der kommer i varetægtssurrogat, kan ankomme midt om natten og med få timers varsel uden anden dokumentation, end det politiet har registreret. Andre i varetægtssurrogat bliver overført fra en arrest og er varslet i forvejen. De unge, der kommer i pædagogisk observation, er som regel varslet i god tid, og den sikrede døgninstitution modtager dokumentation og eventuelt handleplan på den unge. Nogle unge står på venteliste i lang tid før der er plads, hvorfor der er tid til at forberede ankomsten.

På samme måde beskriver medarbejdere og ledere, at der kan være stor forskel på, hvor meget dokumentation på den unge, der findes, og hvornår den sikrede døgninstitution modtager denne dokumentation. En leder fra Stevnstøtten fortæller:

"Det er forskelligt, hvor meget papir, der ligger på de pædagogiske observationer, inden de kommer. Hvis der ikke er lavet en § 50 handleplan, eller hvis der ikke er en frisk, så bliver det lavet hurtigt. I forhold til de kommunale anbringelser er kommunerne gode til at være hurtige til at bestille det, de gerne vil have lavet her. Det er vanskeligere med varetægtssurrogaterne, da de kommer med det samme. De er blevet anholdt af politiet, og det har kommunen ikke nødvendigvis indblik i. Der kan være lang responstid på at finde

Modtagelseslokale til nye unge.
Der er et tilhørende toilet til frivilligt tøjskifte. Koglen



ud af, hvad vi egentlig skal lave med de unge, mens de er her" (Leder, Stevnsfortet).

Nogle af institutionerne beskriver dog, at de oplever, at de selv skal være meget opsøgende for at få oplysninger på de unge. Der er også flere af institutionerne, der har en socialrådgiver ansat, der blandt andet sørger for kontakten til kommunen og for at få indhentet eksisterende sagsakter på den unge:

"Vi har en socialrådgiver, der er meget ihærdig og som er god til at få dem skaffet rimelig hurtigt. Der går mellem 14 dage til fire uger. Og nogle af papirerne får vi aldrig. Desværre" (Leder, Egely).

Ud fra de vedsendte sagsakter kan socialrådgiveren danne sig et overblik over, hvad kommunen allerede har udredt på den unge, og hvad institutionens opgave skal være under den unges anbringelse. Hvis der er tale om en social anbringelse indkaldes der desuden til et samarbejds møde med kommunens sagsbehandler, hvor det kan aftales, hvad formålet med den unges ophold er. Som en medarbejder på Koglen siger:

"Vi kan ikke have en opgave at skulle udføre over for en ung uden at forventningsafstemme, hvad kommunen forventer og om institutionen kan det" (Medarbejder, Koglen).

Institutionerne ser det som en fælles opgave mellem dem og kommunerne at afklare, hvad målet skal være for den unge under opholdet.

3.1.2 Ved ankomsten starter afdækningen af den unge

Proceduren ved ankomsten til den sikrede døgninstitution er altid den samme uanset anbringelsesgrundlag. Der kan dog tages hensyn til de unges tilstand ved ankomsten. Den følgende beskrivelse går igen på tværs af interviewene med medarbejdere og ledere.

Der afholdes en indskrivningssamtale, hvor medarbejderne spørger ind til den unges baggrund og egne ønsker for udbyttet af tiden på den sikrede døgninstitution. Indskrivningssamtalen skal berolige den unge og give en rolig start på den unges ophold på institutionen samtidig med, at den giver medarbejderne et billede af, hvem den unge er, og hvad der skal arbejdes med under anbringelsen.

Hvis den unge bliver anbragt i varetægtssurrogat og bliver bragt ind af politiet, så kan medarbejderne bede politiet om at visitere den unge for at sikre, at den unge ikke tager stoffer eller våben med ind.

TØJSKIFTE

INDSKRIVNINGSSAMTALE

Metaldetektor og besøgsmappe, Sølager



Nogle af institutionerne fortæller, at de derefter beder den unge om at lave et frivilligt tøjskift, hvor de skifter til et sæt tøj, som institutionen har lagt klar. Tøjskiftet er frivilligt og foregår bag lukket dør. Formålet er ifølge medarbejderne på en af institutionerne at signalere over for den unge, at de tager de unge og medarbejdernes sikkerhed alvorligt. Tøjskiftet skal også forhindre den unge i at smugle stoffer ind. På trods af, at de tøjskiftet er frivilligt, så fortæller medarbejderne på de institutioner, der anvender frivilligt tøjskifte, at de ikke oplever unge, der ikke vil skifte tøj. Det er ikke alle institutioner, der benytter denne praksis.

Ifølge de interviewede ledere og medarbejdere, så er indskrivningssamtalen vigtig for at sikre, at den unge får en god ankomst til institutionen. Det er deres første møde med medarbejdere og de fysiske rammer, udover hvad de har hørt fra venner, bekendte eller medier. De unge er ofte kede af det og oprørte, og indskrivningssamtalen skal derfor også berolige den unge:

"Mange af de unge, der er herude, har et perifert kendskab til, hvad det er for noget. De fleste har nogle kammerater, der er på den sikrede og de har hørt forskellige historier. De er enten helt oppe i det røde felt eller meget nervøse og oftest rigtig kede af det" (Medarbejder, Koglen).

De unge har oplevet ankomsten og indskrivningssamtalen som meget intens, og medarbejderne væremåde fylder meget for dem:

"Det var forfærdeligt at komme hertil. Jeg fik det at vide samme dag, og så skulle jeg bare herhen i løbet af to timer, så det var lidt træls. (...) Jeg havde det hårdt, da jeg kom. Pædagogerne tog godt nok imod mig, men jeg råbte og skreg af dem, fordi jeg simpelthen var så ked af det. (...) Det var én af dem, som blev lidt sur på mig. De andre stod bare og var forstående over for mig. (...) Han blev sur over, at jeg kaldte dem forskellige ting og sådan noget. Han sagde: 'Nu stopper du lige', sådan rigtig hårdt. Så råbte jeg bare endnu mere" (Ung).

I tillæg til at berolige den unge, så giver indskrivningssamtalen også medarbejderne mulighed for at høre den unge selv fortælle om sin situation og tanker omkring opholdet på den sikrede døgninstitution. En leder fra Egely forklarer:

"Én ting er, hvad kommunen ønsker, at de skal arbejde med, men hvad ønsker den unge at arbejde med. De ting skal vi have sammenkoblet på en eller anden måde" (Egely leder).

En medarbejder fra Sønderbro fortæller i forlængelse heraf om indskrivningssamtalen som en mulighed for, at medarbejderne kan få et indledende billede af den unge og give den unge en

Værelse, Kompasset



gennemgang af, hvilken type sted en sikret døgninstitution er, og hvilke regler, der gælder.

Nogle gange ankommer den unge i en sådan tilstand, at det ikke er muligt eller forsvarligt at gennemføre en indskrivningssamtale med dem. Det kan være, at de er for berusede, påvirkede af stoffer eller oppe at køre og har behov for at få dækket nogle grundlæggende fysiologiske behov, inden det giver mening at have en samtale med den unge:

"Vi har unge, som kommer ind og både er påvirkede af stoffer, alkohol, og der kører helt alarm oppe i hovedet, og de kan slet ikke sidde stille, fordi deres basale behov for mad og drikke og søvn overhovedet ikke er tilfredsstillet. Så bliver vi nødt til at sige, at den her ung har brug for at sove 24 timer, inden vi overhovedet går i krig med de her ting. Fordi de kan ikke rumme det, og de får alligevel ikke noget ud af, at vi sidder og snakker i to timer. Så får de unge lov til at komme ind på deres værelse, og sove den ud" (Medarbejder, Sønderbro).

I sådanne tilfælde udskydes indskrivningssamtalen indtil den unge er klar, den unge bliver vist ind på sit værelse, og medarbejderne er løbende særligt opmærksomme på den unge.

3.1.3 Introduktionen til ungegruppen

Der er forskel mellem institutionerne i forhold til, hvordan den nyankomne introduceres for de unge, der allerede er på afdelingen, og hvor tidligt han/hun indgår i hverdagen og fællesskabet på lige vilkår med resten af ungegruppen.

Der kan blandt andet skyldes, at der er forskel på, hvor mange pladser, der er på de enkelte afdelinger. Nogle steder er der kun fire unge pr. afdeling, mens der andre steder er seks unge på en enkelt afdeling. Kombineret med, hvor meget plads der er tilgængeligt inde og ude, er det også forskelligt, hvor meget en ny ung kan holde sig for sig selv eller er tvungent til at forholde sig til ungegruppen og eventuelle hierarkier i den.

På alle institutionerne sendes de unge på afdelingen ind på deres værelser under ankomsten af en ny ung for at give en rolig og struktureret modtagelse af den nye unge. De unge, der ankommer til institutionen, er, som tidligere nævnt, tit meget oprørte, og medarbejderne vil gerne skåne dem for at møde de andre unge i en oprørt tilstand. På en af institutionerne forklarer en leder, at de skærmer den unge i op til 24 timer af hensyn til den unges sindstilstand:

"Det er ikke fordi, at vi isolerer dem, men det handler om, at det kan være så traumatisk for et ungt menneske at blive anbragt på en sikret institution. Så er vi inde omkring dem

"Den unge udleveres fysiske papirer om husorden, regler etc., som gennemgås af medarbejderne. Desuden spørges ind til familien, og vi ringer altid til forældrene uanset. Hvis den unge har fuld brev- og besøgskontrol, kan medarbejderne også ringe yderligere til forældre for at give en besked videre"

(Leder, Sølager)

hele tiden for at snakke med dem - de kan være kede af det - og der er ingen grund til at møde en hel ungegruppe, hvis man er så ked af det eller frustreret. Nogle kan også være meget påvirkede af forskelligt euforiserende stoffer, når de kommer. Så vi skærmer dem faktisk i op til et døgn" (Leder, Egely).

Det er dog ikke alle institutionerne, der har en fast procedure for at skærme den unge den første tid. På en anden af institutionerne fortæller en af de ansatte, at de i stedet vurderer, om den unge er klar:

"Vi har ikke et indslusningsforløb. Hvis den unge er klar efter en halv time, så er det det. Det er en vurdering i forhold til den unge" (Medarbejder, Koglen).

Når den nye unge skal introduceres for ungegruppen på afdelingen, kan det foregå ved, at den unge går en introduktionsrunde sammen med en pædagog, og derefter indgår i hverdagen på lige vilkår med de andre unge. Andre steder som på Grenen går de meget op i at skabe og beskytte et socialt fællesskab på afdelingen:

"Vores sociale fællesskab er meget skrøbeligt, der skal alle kunne deltage, der skal alle være trygge. Derfor er vi altså også ret omhyggeligt med, hvem vi lukker ind i det. (...) Her går der nok to til tre dage, vil jeg tro, i gennemsnit, før man er fuldt deltagende. Jeg tror også, at det er godt, både for det skrøbelige niveau, men også for den nye. 'Nu kan du lige komme med ud at hilse på de andre; Nu kan du lige komme med ud at se en film med dem, spise osv.' På den måde bliver det lidt mere lempeligt" (Leder, Grenen).

Her introduceres den unge gradvist, hvilket skal sikre, at ankomsten af en ny ikke kan rykke ved det eksisterende fællesskab.

3.2 MÅL OG DELMÅL

I dette afsnit belyses de mål og delmål, de unge og medarbejderne laver for den unges ophold på den sikrede døgninstitution. Det beskrives, hvordan målene laves, i hvilken grad de unge involveres, hvordan der arbejdes med målene samt opfyldelsen af dem.

3.2.1 Den unge inddrages i udarbejdelsen af mål og delmål

Når en ung kommer på en sikret døgninstitution, er det forskelligt, hvad baggrunden for og formålet med opholdet er. Der er,

afhængig af anbringelsesgrundlag, usikkerhed om, hvor længe den unge skal være på institutionen.

De unge, som bliver anbragt til pædagogisk observation er som udgangspunkt på institutionen i tre måneder og kan efter de tre måneder forlænges med en ny periode på tre måneder eller sendes videre. For unge under 15 år kan der kun forlænges med én ny periode på op til tre måneder. For unge, der er fyldt 15 år, kan der forlænges med flere perioder på tre måneder. Anderledes er det med de unge, der er i varetægtssurrogat. Her afhænger det af, hvornår politiet har færdiggjort deres efterforskning, og retten er klar til domsafsigelse. Her opleves der ofte fristforlængelser - en forlængelse af den unges ophold på institutionen i forbindelse med efterforskningen af sagen.

Det skaber for den unge og for institutionerne en usikkerhed om opholdets varighed, og det giver en udfordring i det pædagogiske arbejde og i forhold til arbejdet med de mål, der sættes for den unge.

Målene, der sættes for de unge, er i nogle tilfælde lavet inden, den unge kommer til institutionen. Hvis der i den unges sag foreligger en handleplan, skal institutionen tage udgangspunkt i de mål, der er opsat i denne. Der er ofte udarbejdet en handleplan, hvis den unge er anbragt ved pædagogisk observation, eller hvis den unge har en igangværende sag, der indeholder en handleplan:

"Vi forsøger på at få så meget information som muligt med de unge, inden de kommer hertil, så vi ved, hvilken opgave vi står overfor. Men jeg synes også, at vi er sindssygt gode til at sige: Okay, det her har jeg læst på papir, nu ser jeg, hvad den unge har at fortælle mig, og så giver vi dem mulighed for at komme med deres version af, hvem de egentlig ønsker at være herinde" (Medarbejder, Sønderbro).

HANDLEPLANER

Medarbejderne på institutionerne fortæller, at målene fra handleplanen skal ofte deles op, operationaliseres og oversættes, for at de bliver realistiske at arbejde med inden for institutionens rammer og de unges forudsætninger. Derfor arbejdes der ofte med delmål, hvor målet deles op i mindre og mere realistiske bidder.

De mål og delmål, der sættes for de unge, er meget forskellige. Institutionerne beskriver, at det kan være alt fra hygiejnemæssige mål og rutiner som fx at børste tænder, gå i bad, spise med bestik og stå op om morgenen; til sociale mål, hvor den unge skal lære at kunne indgå i et fællesskab og kommunikere; og faglige mål, som at gå til en eksamen.

Det kan også være mål rettet mod den unges misbrug eller adfærd. I den forbindelse har institutionerne forskellige tilbud, som

den unge tilbydes. De to oftest anvendte på institutionerne er ART (Aggression Regulation Training), der handler om vredeshåndtering og PAV (Projekt Andre Valg), som er et forbehandlingsprogram til unge med misbrugsproblemer.

En ung beskriver deltagelse i begge tilbud som en positiv oplevelse:

"Jeg får noget træning, der hedder ART-træning, sådan noget vredeshåndtering. Det giver en masse gode ting også, at sidde og snakke om det og lave situationsspil, hvor man tager en oplevelse, som man har haft, og spiller den sammen med en anden. Bagefter spiller man den igennem med, hvad man kunne have gjort i stedet for. I starten tænkte jeg bare: Det hjælper ikke på nogen måde, det her. Men man kommer alligevel til at tænke over det, når man så er ved at blive vred eller noget. Så får jeg også noget, der hedder PAV: Projekt Andre Valg med misbrugsbehandling. Så der er nogle gode redskaber at komme og hente. Så man kan ligesom sige, at man får noget nyt værktøj i sin værktøjskasse. (...) Det er i hvert fald noget, som jeg tænker meget over herinde, så det tror jeg også, at jeg tænker meget over, når jeg kommer ud" (Ung).

Flere institutioner beskriver inddragelsen af de unge som essentielt i forhold til opfyldelsen af delmål. Følelsen af ejerskab gør, at de unge i højere grad involverer sig. Hvornår og hvordan de unge inddrages, er dog forskelligt. Det handler dels om, at der kan være nogle allerede eksisterende mål fra handleplanen, den unges skal introduceres for, men også om den unges egen erkendelse af sine problematikker.

3.2.2 Afrusning og erkendelse af problematikker er afgørende i arbejdet med delmål

Nogle af institutionerne beskriver en udfordring med, hvordan de skal prioritere rækkefølgen i relation til arbejdet med delmålene. De unge har ofte flere og forskelligartede problematikker, og det kan være en udfordring at beslutte, hvor der skal sættes ind først:

"Det, som er en kæmpe stor udfordring, det er, når medarbejderne observerer noget, hvordan bliver vi så endnu bedre til at finde ud af, om der her er et behov for forandring, og er det en prioriteret forandring, der skal ske, eller det lige-gyldigt. Er det noget, man skal vente med til senere? Hvad kommer først?" (Leder, Bakkegården).

Andre institutioner arbejder ud fra en forståelse af, at nogle behov skal være opfyldt, før man kan begynde at arbejde på andre. Eksempelvis skal den unge have søvn, mad og føle sig tryk, før der kan arbejdes på mål af mere selvrealiserende karakter fx

Plakater af PAV og ART, Egely



AFPRØVNING AF DE UNGE

at kunne indgå hensigtsmæssigt i sociale sammenhænge. Arbejdet med delmålene kan også have udfordringer, hvis de unge eksempelvis er påvirkede som følge af et misbrug. Her er afrunding afgørende for det videre arbejde med de unge.

En strategi til at arbejde med de unges delmål er at gøre hverdagen forudsigelig. En fast dagstruktur er for institutionerne vigtig, da den unge på den måde ikke skal bruge energi på at træffe beslutninger om dagens forløb. Dette giver et mentalt rum til det pædagogiske arbejde. Samtidig giver det mulighed for at kunne sammenligne dagene, for at observere en udvikling af den unge.

Institutionerne fortæller, at metoderne til at nå mål og delmål er meget afhængig af den konkrete problemstilling. Ifølge medarbejderne, er der derfor heller ikke en entydig måde at arbejde og understøtte de unge i deres mål, men et behov for kreativitet, gensidig forståelse og pædagogisk faglighed. Flere institutionerne har beskrevet strategier og konkrete eksempler, der knytter sig til deres pædagogiske ramme og værdier.

Eksempelvis arbejder nogle institutioner med visualiseringer. En tegning af, hvordan et værelse skal være ryddet eller en vejledning ved telefonen med spørgsmål til en god samtale, er eksempler på visualiseringer, der er med til at understøtte de unge. Medarbejderne beskriver, hvordan det også er med at skabe færre konflikter, da der er en visuel forventningsafstemning.

Nogle institutioner beskriver også, at de bevidst afprøver den unge med det formål at afdække de forudsætninger, de unge kommer med. Afdækningen er vigtig for at kunne udarbejde delmål samt afprøve og observere en udvikling, men også for at justere de delmål, der er sat. En institution beskriver i den forbindelse, at de ikke kan se, hvad den unge selv formår, ved at lægge skinner ud for den unge. Derfor udfordrer de den unge, for efterfølgende at kunne have en dialog om situationen og om alternative handlemuligheder for den unge. I forlængelse af dette beskriver en institution også, hvordan de arbejder med spejling, hvor de taler med den unge om, hvordan deres adfærd påvirker modtageren af denne adfærd.

Institutionerne beskriver, at mange af de unge ikke er vant til at skulle sætte mål for sig selv. Ofte er de mål, de sætter for sig selv, et mål om at få en familie, en uddannelse eller et job. Medarbejderne hjælper så de unge med at dele disse drømme op i mindre dele og tilrettelægger aktiviteter herefter. Det er gennem de forskellige aktiviteter, at medarbejderne kan hjælpe de unge med at sætte nogle mål og udnytte og videreudvikle på den unges viste interesse. Flere af de unge, vi snakkede med, havde under deres ophold på institutionen fundet ud af, at de

gerne vil arbejde med et håndværksfag, når de kommer ud igen.

Institutionerne peger samtidig på, at succesoplevelser giver de unge en følelse af mestring og er en stor motivationsfaktor i arbejdet med mål. Derfor er det relevant, at målene for den unge bliver realistiske, og at der er mulighed for succes.

3.2.3 Der er løbende og tæt opfølgning på målene

Opfølgning på målene sker på alle institutionerne ved planlagte møder, som kan være mere eller mindre formelle. Nogle institutioner omtaler det som konferencer, hvor det er planlagt, hvor og hvordan det skal afholdes. Andre beskriver, at det sagtens kan være som en del af en aktivitet i mere uformelle rammer. Det kan være en fast kontaktperson, som har samtalerne med de unge, eller blot en medarbejder, som den unge har det godt med.

Der er forskellige evalueringssystemer i institutionerne. Ens for dem alle er, at en evaluering altid understøttes af en dialog med den unge. En måde at evaluere delmålene på er ved at evaluere den unges progression ud fra en tal-score fx fra 0-4. Andre går mere visuelt til evalueringen med smileys, så de har en simpel visuel fremstilling at snakke med den unge ud fra.

Bestemmelsen af, om de faglige og personlige mål for de unge er nået, bearbejdes også på forskellig vis, blandt andet ved at sætte indikatorer op for målopfyldelsen. Dette kalder lederen fra Sønderbro "systematisk synliggørelse af progression". Det kan være fordel i forhold til den unges motivation, at den unge selv kan se en eventuel progression og derved opnår en oplevelse af succes. Disse indikatorer kan også bruges af medarbejderne til at få et mere nuanceret overblik over den unges udvikling, hvis de har en fornemmelse af, at den unge er gået i stå. Andre institutioner er mere varsomme med at bruge indikatorer, da de mener, at det kan forenkle og reducere situationen omkring den unge.

Delmålene evalueres systematisk hver 14. dag. Dog er evalueringsrytmerne på institutionerne ofte en del af hverdagens rutiner. En leder fra Koglen fortæller, at de arbejder med, at den unge hver aften skal fortælle gode ting, som denne har gjort for fællesskabet. Det er for at styrke den unges selvværd og bevidsthed om egen rolle, hvilket er vigtigt i arbejdet mod de opsatte mål og delmål. De beskriver også, at det kan være gavnligt, hvis unge selv og medarbejderne evaluerer med smileys. I og med den unge selv og medarbejderne scorer, bruges dette som udgangspunkt for dialog.

Det pædagogiske personale evaluerer også de unge på deres personalemøder og dokumenterer relevante episoder, metoder

og rutiner, samt en vurdering af deres effekt. Det er både metoder, der lykkedes og ikke lykkedes, så det efterfølgende tilbud ved, hvad der er forsøgt.

3.2.4 Det er sjældent, at de unge opnår målene under deres ophold

Nogle af institutionerne beskriver, at de unge ofte ikke når de mål, de har sat. Det er ikke ensbetydende med, at der ikke ses en positiv udvikling og opfyldelse af nogle delmål. De langsigtede mål har institutionerne kun mulighed for lægge grundlaget for, da tiden på institutionen er kort og uvis.

Som beskrevet tidligere er mange af de unge heller ikke vant til at sætte konkrete mål for fremtiden. En ansat beskriver, at erkendelse af problemet og viljen til at arbejde med målene ses som en succes:

"For nogle af målene er succeskriteriet bare, at de er samarbejdsvillige, klar over målet og aktivt bearbejder det" (Medarbejder, Stevnstortet).

Erkendelse af problematikker og mål beskrives som vigtigt for at kunne arbejde med den unge. Mange af institutionerne beskriver, at de er nødt til have den unge med, for ellers kan der ikke ske en udvikling. Andre institutioner beskriver, at der er nogle rammer på institution, der gør, at nogle delmål kan nås, uden den unge er bevidst omkring det. Eksempelvis sund mad, søvn og rent tøj. I sådanne tilfælde er det institutionernes rammer, der gør, at nogle delmål nås uden en konkret italesættelse af det som et mål. Dog beskriver alle institutioner, at der ligger et vigtigt forklarings- og forståelsesarbejde bag, hvis den unge skal gøres til en aktiv medspiller.

3.3 INDRE OG YDRE STYRING

Alle institutionerne arbejder med udgangspunkt i den enkelte unge, men der er forskellige måder, hvorpå arbejdet foregår. I dette afsnit skelner vi mellem ydre styring og indre styring. Med ydre styring prøver man at styre de unges adfærd ved at fastlægge rammer og regler omkring den unge. Med indre styring prøver man at fremme den unges egen motivation, så den unge selv har lyst til at regulere sin adfærd.

På alle institutionerne understreger de, at yderstyring og stabile rammer er en nødvendig forudsætning for at kunne yde omsorg og arbejde med de unges indre styring. Alle institutionerne bruger begge former for styring i deres arbejde med de unge. Der er dog forskelle mellem institutionerne i forhold til, hvad der bruges i forskellige situationer.

De sikrede døgninstitutioner har i gennemsnit de unge anbragt i 65 dage. På grund af den korte tid, som institutionerne i gennemsnit har de unge i, fortæller de, at det ofte er nødvendigt med fokus på ydre rammer i starten for at give en rolig hverdag til de unge i stedet for den ustrukturerede og kaotiske hverdag, de ofte kommer fra. Målsætningen i forhold til at fremme indre styring er derfor ofte relativt begrænset. Der er ofte også brug for at afruse og arbejde med misbrugsbehandling, og kombineret med den korte tid, de unge er på institutionen, er det ofte ikke muligt at opnå mål for udvikling.

Vi vil desuden belyse indre og ydre styring igennem to dilemmaer, der gik igen på alle institutionerne. De to dilemmaer handler om at motivere til at gå i skole og til at gå i seng om aftenen. Kapitlet vil se på, hvordan institutionerne arbejder med disse dilemmaer ud fra henholdsvis indre styring og ydre styring. Først beskrives indre og ydre styring og herefter beskrives dilemmaerne.

3.3.1 Ydre rammer bruges til at regulere de unges adfærd og give dem erfaringer med en fornuftig hverdag

Ydre styring handler om, at institutionerne sætter rammer og krav til den unges adfærd og derigennem sikrer en fornuftig hverdag for de unge. Dette giver rammer, der gør det muligt at arbejde pædagogisk med de unges motivation og selvregulering. Ydre styring kan både foregå gennem yderaflåste døre og regler, der holder den unge fra uønsket adfærd, eller gennem normer og forventninger til den unge, der gør det omkostningsfuldt for den unge at handle i modstrid med dem. Hverdagen er i denne forbindelse tilrettelagt med en tydelig og opdelt struktur, der kun i få tilfælde efterlader et råderum for den unges styring af egen adfærd:

"Man tager et barn, for de er jo børn, og siger (...) nu bor du på det her værelse, det har jeg bestemt. Og du skal bo sammen med dem der, det har jeg bestemt. Og her kommer der nogle voksne, der skal være sammen med dig, det har jeg også bestemt. I morgen kommer der fem nye, det har jeg også bestemt. 'Må jeg godt, nej det må du ikke', det har jeg også bestemt. Det er den der med, at de unge faktisk næsten kun bestemmer, hvad for nogle kanaler de vil se i TV- eller sådan kan det opleves. Når de kommer, er det virkelig børn i krise og sorg. De er jo i deres sværeste tid i livet med puberteten. Den er led. Og pludselig bliver de tvunget til et bo sammen med nogen, de ikke selv har valgt, og de bliver passet af nogle voksne, de ikke selv har valgt. De må ikke engang ringe til deres mor og far og sige godnat, så der er en begrænsning, for de er sgu ulykkelige. Mange af dem, de skal have nogle facader på for at overleve og der kommer

SKOLEDUSØR

Rygetider, Koglen

På nogle institutioner er rygepauser lagt ind i dagsstrukturen.

Ryge tider på Syd	
<u>Hverdage</u>	
Inden morgenmaden	
Inden undervisning	
Efter frokost	
Kl.15:20	
Kl.16:50	
Kl.18:30	
Kl.19:30	
Kl.20:55	
Kl.22:15	
<u>Weekend</u>	
Kl.09:30	
Efter bad	
Efter brunch	
Kl.13:45	
Kl.15:20	
Kl.16:50	
Kl.18:30	
Kl.19:30	
Lørdage inden film	
Lørdage efter film	
Lørdage kl.23:15	
Søndag kl.22:15	
Medmindre anden anvisning fra voksen	

nogle tidspunkter, hvor det er svært" (Medarbejder, Bakkegården).

Når der yderstyres, kan medarbejderne gøre brug af forskellige strategier til at styre de unge inden for institutionens givne rammer og regler. Det kan gøres gennem sanktionering af uhensigtsmæssig adfærd eller belønning af hensigtsmæssig adfærd. Et eksempel på dette kan være, hvordan flere af institutionerne motiverer de unge til at gå i skole. De unge kan på flere af institutionerne få en belønning eller dusør ved at gå i skole i form af penge, som de kan bruge til at købe cigaretter og kioskvarer for. Hvis de ikke deltager i skolen, kan institutionen undlade at give de unge disse penge.

Der er forskellige syn på og beskrivelser af belønningsfunktionen som en optjeningsmulighed eller en sanktioneringsmulighed. Hvis det anvendes som en optjeningsmulighed beskrives det, at de unge skal deltage i dagen for at optjene belønningen. Det vil sige, at de ikke har belønningen fra start af. Andre institutioner arbejder med, at de unge har pengene fra start af, men at de kan miste dem, når de unge ikke deltager i skolen. Det er to forskellige syn på belønningsfunktionen, hvor den ene bruger en sanktionerende funktion, mens den anden tydeliggør, at der er tale om en belønning ved hensigtsmæssig adfærd og ikke en sanktion ved uhensigtsmæssig. Ens for dem begge er, at de er en motiverende faktor i forhold til at få de unge til at gå i skole og en metode til at yderstyre de unges adfærd.

Hvis de unge ikke deltager i skolen, kan de også ekskluderes fra at deltage i eftermiddagens sociale aktiviteter:

"At melde et modul fra har den betydning, at det sociale om eftermiddagen - man kan komme ud og spille pool, komme over i hallen, man kan komme ud af afdelingen og lave noget aktivt rundt omkring på hele institutionen - det kan de faktisk ikke, hvis de har meldt et modul fra. Så det er for at motivere dem og sige: 'Jeg ved, at du godt kan lide at træne og du gerne vil træne i eftermiddag - Vær nu klar til kl. 8:30, eller kommer du ikke ud at træne'. Og det virker ret godt" (Medarbejder, Egely).

På Egely yderstyres der ved at fratage de unge mulighederne for at være med i de sociale aktiviteter, hvilket skal lede dem hen i skolen, da alternativet er for kedeligt. Det bruges som en måde at motivere den unge til at komme op om morgenen og være klar til tiden. Den midlertidige ekskludering fra de sociale aktiviteter er en måde at yderstyre adfærden på. Både for at få de unge til at deltage i skolen, men også som en konsekvens for uhensigtsmæssig adfærd. Institutionerne beskriver, at en af de konsekvenser, der er mindst indgribende, men har stor betydning for de unge, er, at sige de skal gå på deres værelse. De

fleste unge vil gerne være en del af fællesskabet og deltage i de sociale aktiviteter. En ung beskriver denne ekskludering:

"Man føler sig lidt pinligt berørt. Hvis man sidder dernede i et stykke tid, og tænker det hele igennem, så føler man også: Det var fandme pinligt det her. Så kommer man tilbage til fællesskabet, og så tager de selvfølgelig imod én, fordi de synes også, at det var lidt træls for dig. Især hvis man ikke er vant til at være her. Men hvis man har været her i et halvt år, så er det måske stadig pinligt for én selv, men så tager de andre måske ikke så godt imod én, fordi de tænker, at man godt burde kunne reglerne, når man har været der så lang tid. Men man hjælper selvfølgelig stadigvæk hinanden" (Ung).

FYSISK STYRING

Den klareste form for ydre styring finder sted, når medarbejderne finder det nødvendigt fysisk at føre den unge til et andet rum, hvis den unges adfærd medfører fare for den unge selv eller andre.

Flere af institutionerne beskriver, at de næsten kan få alle unge til at fungere ved at yderstyre dagligdagen og rammerne for adfærd ved hjælp af tydelig struktur med planlagte aktiviteter og med lige så klare krav til aktiv deltagelse. Dette hænger også sammen med, hvad institutionen ser som deres rolle i den unges ophold.

"Jeg kan næsten få alle til at fungere i det her setup herinde, men det skal også fungere som en skadestue: Her stopper ulykken. Nu skal vi helt basalt have dig udredt, have dig afruset. Det er svært at overføre ud til det virkelige liv. Vi kan godt appellere til, at de skal finde et opholdssted, der har en høj grad af struktur, men der er stadig den åbne dør, de kan gå ud af konstant" (Medarbejder, Koglen).

En udfordring, der dog går igen ved ydre styring, er, hvordan den unge lærer at regulere sig selv. Et eksempel er en institution, der havde en dreng, hvor de kunne yderstyre og lave rammer, der sikrede en hensigtsmæssig adfærd. De kunne dog ikke finde en indgang til at få ham til selv at ville ændre adfærd.

Institutionerne fortæller, at styring af egen adfærd kræver, at de unge har kognitive forudsætninger til at kunne reflektere over deres egen adfærd og handlinger i forhold til omgivelserne. Når institutionerne yderstyrer, skal de unge ikke i ligeså høj grad selv regulere deres adfærd og handlinger i relation til sig selv og omgivelserne, og derfor udgør den ydre styring den nødvendige ramme for at arbejde med indre styring, der kan fastholdes i tiden efter institutionen:

"Vi er godt klar over, at når vi laver så meget miljøterapi, så meget ydre styring, så er det jo ikke noget, der er bærende

eller blivende i den unge. Når man kommer herfra efter et snit på 3-4 måneder på Grenen, hvis der ikke er nogen, der hjælper én med at stå op mere; hvis der ikke er nogen, der siger: Nu skal vi spise pænt; Hvis der ikke er nogen, der siger: Nu skal du gå i skole. Så sker det ikke, medmindre man har de kognitive forudsætninger og med sin egen refleksion kan komme i gang med at være mere bæredygtig og leve sit eget liv på en mere hensigtsmæssig måde" (Leder, Grenen).

3.3.2 Indre styring giver forudsætninger for, at den unge kan klare sig uden for institutionen

Indre styring handler om, at den unge lærer selv at regulere sin egen adfærd. Det er dermed ikke medarbejderne, der skal sætte rammerne for den unge, men de skal understøtte den unge i at sætte sine egne rammer. Det ses som en forudsætning for dette arbejde, at der er etableret rolige og trygge ydre rammer for den unge. Hvis ikke den unge har en forudsigelig og tryk hverdag, så er det svært at arbejde med selvregulering og motivation. De unge er desuden kun på institutionen i lidt over to måneder i gennemsnit, hvilket sætter grænser for, hvor langt det er realistisk at nå med arbejdet med indre styring.

Ved arbejdet med indre styring giver medarbejderne udtryk for en tro på, at den unge ikke udvikler sig, med mindre den unge selv vil ændre sig. Det vil sige, at motivationen skal komme indefra. En leder fra Stevnstortet beskriver dette:

"Det handler om evnen, ikke om viljen. Vi tror på, at alle mennesker gerne vil opføre sig ordentligt, hvis de kan. Det, man ikke kan i forhold til at opføre sig ordentligt, er fordi man ikke har lært det endnu. Det er institutionens rolle at understøtte det og give alternative handlemuligheder" (Leder, Stevnstortet).

Medarbejderne beskriver, at deres opgave er at understøtte denne læring ved at fokusere på indre styring. Dette gøres ved at afprøve og udvikle de unges egen adfærdsregulering.

Hvis de unge har uhensigtsmæssig adfærd, ser medarbejderne det som en mulighed for, at de kan hjælpe den unge med at lære af situationen. Medarbejderne kan tage de unge til side og have en dialog om, hvad det var der gik galt og give dem alternative handlemuligheder. Der er fokus på at udfordre de unge og derigennem lære dem at reflektere over egne følelser og adfærd, og hjælpe dem til at udvikle alternative handlemuligheder.

PLADS TIL VALG

Når der fokuseres på indre styring er institutionerne nødt til at give plads i hverdagen til, at de unge får muligheden for selv at træffe valg og dermed også får mulighed for at træffe uhensigtsmæssige valg. Det er eksempelvis ved bevidst at sætte de unge i situationer, som kræver, at de unge kan indre styre sig

selv. Eksempelvis når de unge selv skal bestemme, hvilke aktiviteter de vil lave om eftermiddagen eller selv skal styre aktiviteterne. Her kan der ofte komme konflikter, da de unge kan kæmpe om, hvem der har definitionsmagten i aktiviteten. Det kan også være, at de unge taber i et boldspil og derigennem bliver udfordret på at styre sine følelser og adfærd. Nogle institutioner holder bomøder, hvor de unge har mulighed for i plenum at fortælle til medarbejderne og de andre unge, hvis der har været situationer, hvor de er blevet kede af det eller sure. Her skal de unge selv regulere deres adfærd og følelser og vise, at de kan rumme andres følelser. Der appelleres altså til de unges sunde fornuft, og der er en forventning om, at de skal lære at regulere deres egen adfærd. Formålet er, at de unge skal kunne fungere i andre rammer end dem, der er opsat på institutionen:

"Vi gør alt, hvad vi kan, for at få de unge til at tage ansvar i deres dagligdag og ansvar der, hvor de er i deres liv, også i forhold til at komme videre. For ja, vi kan yderstyre mange ting, men det hjælper dem ikke, når de skal herfra, hvis vi ikke får noget indre styring i gang i dem" (Medarbejder, Kompasset).

Medarbejderne giver de unge plads og rum til egen regulering. Det skal gøre de unge klar til en hverdag, hvor der ikke er så klare og direkte konsekvenser af deres uhensigtsmæssige adfærd.

Det er ikke det samme, som at der ikke er konsekvenser, men formålet med konsekvenserne er ikke at tvinge de unge mod en bestemt adfærd. En leder beskriver, hvordan det at give de unge konsekvenser ikke nødvendigvis stopper den uhensigtsmæssige adfærd, da det afhænger af den unges egen villighed for forandring:

"Vi tror ikke på det der [konsekvenser]. Vi tror ikke, at han lader være med at gå op på taget, fordi han kommer en time tidligere i seng, eller fordi vi tager hans fjernsyn, eller hvad det måtte være" (Leder, Sølager).

MENINGSFULDE REGLER

Ved understøttelsen af indre styring lægges der især vægt på, at hverdagsrutinerne giver mening for de unge, og at de forstår, hvorfor de skal deltage i det. Det vil sige, at en af opgaverne for medarbejderne er at kunne forklare meningen bag nogle af de ting, der går for sig i institutionen og få de unge til at forstå det. Det forklarer en leder med, at hvis den unge forstår meningen bag, så er det nemmere at få det til at blive en del af den unges rutiner:

"Det hjælper ikke kun at have overfladen på det. Det hjælper ikke kun at man har vist, at man kan børste tænder, hvis man ikke kan se, hvor vigtigt det er, og at man har en ople-

velse af, at det er en god ting at børste tænder. At man kan forstå, hvorfor man gør det" (Leder, Bakkegården).

Arbejdet med indre styring handler derved om, at det skal give mening for de unge. Når det giver mening, er det lettere for de unge at gøre det til en del af deres egne handlinger, rutiner og meninger. På den måde kan det i sidste ende være noget, som kunne være vedholdende, også uden for institutionen. En ung beskriver, hvordan han tog nogle af rutinerne med sig ud efter endt ophold på en institution, og hvor udfordrende det kan være:

"Jeg fulgte en del af rutiner derude, sådan noget med at stå op stadigvæk, så man ikke sov længe, og træning. Og så prøvede jeg at holde mig til smøger, så jeg ikke røg lidt mere end en pakke, men kun otte smøger. Men det gik galt selvfølgelig, så har man stået sammen med sine gamle kammerater, og så røg rutiner jo lidt. (...) Så gik det galt, når man mødte nogle af kammersjukkerne" (Ung).

3.3.3 Dilemma: Sengestrejke

Et eksempel, der gik igen, var, hvordan institutionerne får de unge til at gå i seng, når de ikke vil gå ind på deres værelser. Der er fra institutionerne givet forskellige bud på, hvad de gør, og hvilke strategier, der tages i brug. Der er en forskel mellem institutioner, der fokuserer på, at den unge selv skal vælge at gå i seng via indre styring. Og institutioner, som i højere grad vælger ydre styring og kræver, at den unge går i seng. Der er forskel på, hvor langt strejken trækkes, før eksempelvis sanktionering kommer i brug. En institution beskriver deres holdning til sengestrejke:

"De kan blive ude på afdelingen og sige: 'Jeg vil ikke gå ind på mit eget værelse'. Normalt går de ind på deres eget værelse, og så låser vi kl. 22.30 i hverdagene og 23.30 i weekenden. Der kan de sige, at jeg bliver ude på afdelingen og gider ikke gå i seng, og så er spørgsmålet så, hvordan man vil få løst den. Der er så nogle nemme måder at løse den på, fx at sige, at det skal du, og så hjælper vi dig [fysisk]. Men det gør vi ikke her (...) Vi går i dialog: Hvad er grunden til det? Kan du se sammenhæng mellem, du skal op i morgen tidlig, og vi skal have lukket afdelingen af" (Medarbejder, stevnstortet).

I ovenstående citat beskrives en tilgang, hvor det forsøges at gå i dialog med den unge, og hvor der tages afstand fra, at skulle føre de unge fysisk. I dette eksempel appelleres der altså til de unges fornuft og dialog. Der forsøges at finde ud af, hvorfor de unge ikke vil i seng. Er det fordi de har sovet for længe? Er de bange for at gå i seng? Eller har en episode i løbet af dagen fået

VOKSEMAN- SVARSLOVEN FOR ANBRAGTE BØRN OG UNGE

Fysisk guidning:

Medarbejderne må fysisk guide den unge, hvis det vurderes at være nødvendigt til institutionens ansvar for at varetage omsorg for den unge eller af hensyn til tryk og trivsel, i de tilfælde, hvor den unge generer eller udøver chikane over for de andre unge eller personale, jf. § 6, stk. 1 og 2.

Fysisk magtanvendelse:

Medarbejderne kan fastholde eller føre en ung til et andet opholdsrum, når den unge udviser adfærd, der er til fare for den unge selv, de andre unge eller medarbejderne, jf. § 9.

dem i dårligt humør? Medarbejderne forsøger derigennem at finde en løsning.

På en af de andre institutioner fortæller en medarbejder, at de arbejder med at skabe indre styret motivation til at gå i seng hos de unge, men kan bruge yderstyring for at sikre, at de unge kommer i seng. Ud fra en vurdering af, at det nogle gange er vigtigere, at de unge fysisk kommer i seng, end at de lige på det tidspunkt skal forstå, hvorfor det er fornuftigt. Hvis dialog med de unge ikke virker, så kan der prøves der med fysisk guidning:

"I den gamle magtanvendelsesbekendtgørelse kunne vi føre den unge væk fra fællesskabet, hvis de havde uhensigtsmæssig adfærd. Det må vi som sådan ikke i dag, det er en ikke-tilladt magtanvendelse. (...) Fordi på nogle sikrede afdelinger kan de unge finde på sige: 'Vi sætter os i sofaen, vi gider ikke gå i seng.' Og så skal medarbejderne jo stå der en hel nat og vente på, at de går i seng. Det gør vi ikke her." (Medarbejder, Grenen).

I sådanne tilfælde ville medarbejderne ikke gå i dialog med de unge om søvnens afgørende betydning for trivsel og udvikling men kræve, at de unge går i seng og vente med en dialog om de unges bevæggrunde til dagen efter.

3.3.4 Dilemma: Skolegang

Et andet dilemma, hvor forskellen mellem indre og ydre styring er synlig, er, hvordan institutionerne arbejder med at få den unge i skole. En leder beskriver, at det er en forventning, at de unge går i skole:

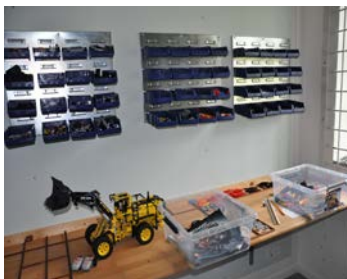
"Og så bliver vi ved med at være insisterende på, at her går vi i skole, og det skal du også, fordi det er en del af det, vi gør her. Det er ikke en mulighed at vælge fra, at man ikke vil i skole" (Leder, Koglen).

På Koglen er der en forventning til de unge om, at de går i skole. Det vil sige, at det ikke er de unge, der selv skal tage valget, om de skal gå i skole. Deltagelse i skolen er en forventning og en del af normen på institutionen. Herved beskrives motivationen til at gå i skole ikke som et problem, da kravet om skolegang er ydre styret. Hvis man ikke deltager i skolegangen er der en klar konsekvens i form af, at man skal blive på værelset.

På mange af institutionerne er det sådan, at hvis man ikke deltager i skolen, så vælger man hele eller noget af dagen fra. På andre institutioner kan de unge godt deltage i aktiviteter senere på dagen. Det er afhængigt af, hvor langt institutionerne vælger at trække konsekvensen for fravalget af skole.

En ung beskriver valget mellem skole og at vælge dagen fra:

Læring med Lego, Stevnnsfortet



"Før jeg kom her, der gik jeg ikke så meget i skole. Men når man kommer herind, så kan man vælge at gå i skole eller være nede på værelset. Så er det lidt federe at gå i skole end at kigge ind i en væg. (...) der er lidt mere tid til én her, og så er det ikke så uoverskueligt. Det er måske max to timer om dagen, vi er i skole i alt, og ude i Folkeskolen, der er det jo det tredobbelte. (...) Jeg er blevet god til matematik og dansk og engelsk, så det går i hvert fald fremad" (Ung).

Som det beskrives af den unge i citatet og af medarbejderne, er mange af de unge ikke vant til og har dårlige erfaringer med at gå i skole. Mange er under det faglige niveau i forhold til, hvilket klassetrin de burde være på. Derfor er det også vigtigt for medarbejderne, at de unge får gode oplevelser med skolen:

"Det er også vigtigt at få afmystificeret skolegangen. Mange af de her unge har jo en rigtig dårlig oplevelse af gå i skole. De er blevet mobbet mange af dem, de har ikke kunnet slå til, de har ikke været så dygtige, som alle de andre, og de har ikke haft forældre, der har kunnet bakke op om det at få lavet lektier - Så de har haft rigtig mange nederlag. Men når vi så får talt med dem om, at der er tre lærere på til fem unge, det er ikke en klasse, hvor I ikke kommer til at have plenum undervisning, du skal ikke op og fremlægge noget som udgangspunkt. Lærerne kigger på dig, de tager individuelt udgangspunkt, og så tager de udgangspunkt i dig og dit niveau - så det her med at forklare for den unge, hvordan tingene er. Det giver dem en aha-oplevelse" (Leder, Koglen).

Andre institutioner arbejder meget indgående med at motivere den unge til at gå i skole og få dem til at forstå, hvor vigtig skolegang er for deres videre liv. Der fokuseres altså i højere grad på den indre styring. Der er derfor ikke samme ekskluderende konsekvenser, når de vælger skolen fra:

"Det handler om indre og ydre styring. Vi kunne jo sagtens trykke dem i skole ved at gøre det endnu mere surt eller hårdt at være på afdelingen, så de kom op om morgenen, hvis vi vægtede det højt, men den dag vi slipper dem, så kan de jo gøre, hvad de vil. Så der skulle gerne være en indre motivation for at komme i skole, og det er den, vi arbejder med" (Medarbejder, Stevnnsfortet).

EKSEMPEL PÅ DAGS- SKEMA

8.00 – Døren låses op

8.15 Bad, påklædning,
tandbørstning mm.

8.30 Morgenmad med medarbejderne

8.55 Følges med medarbejdere over til skole/værksted

9-12 Skole/værksted

12-13 Frokost på afdeling med medarbejderne

13 Følges med medarbejdere over til skole/værksted

13-14.55 Skole/værksted

15-16 Egentid på værelset

16 Mulighed for at handle i kiosk via bestillingsseddel

16-18 Fritid. Mulighed for multibane/fitness/hal

18-19 Aftensmad

19 Mulighed for at vælge film til natten

19.30-22 Aktiviteter

22.15 Klargøring til natten

22.30 Godnat. Filmen tændes

Vægtningen mellem indre og ydre styring hænger sammen med, hvad institutionerne ser som deres formål og den enkelte unges forudsætninger. Hvis formålet er at klargøre dem til livet uden for institutionen og arbejde med deres indre styring og egen motivation, så arbejdes der med, at de unge selv tager valget om at deltage i skolen. Hvis formålet med den unges ophold er at standse ulykken og give dem en tryk og forudsigelig hverdag, så kan der arbejdes mere med at lave klare konsekvenser ved fravalg af skolen.

Som nævnt vekselvirker institutionerne mellem indre og ydre styring. Dog er nogle institutioner i kraft af deres pædagogiske tilgang og formål mere tilbøjelige til at anvende enten indre eller ydre styring i deres pædagogiske praksis.

3.4 HVERDAGEN OG REGLER

Det følgende afsnit beskriver hverdagen, aktiviteterne og reglerne på institutionerne. Institutionerne forsøger alle at normalisere de unges hverdag, så den ligner en hverdag uden for institutionen. Kapitlet beskriver også de afvigelser, der er i regler og i hverdagen, når institutionerne forsøger at gøre rammerne for alle unge ens, men stadig skal have øje for den enkelte unges udfordringer.

3.4.1 Hverdagens forudsigelighed

Institutionernes hverdagsstruktur er meget ens. Den følgende beskrivelse er baseret på flere af institutionernes hverdagsstrukturer. Den er dog mindre forskelle mellem institutionerne, fx har Sønderbro ikke personaleskift om eftermiddagen. Der er fokus på og en intention om, at strukturen på en sikret døgninstitution skal ligne det almene hverdagsliv så meget som muligt. Blandt andet er skole og værksted ofte i andre afdelinger, så de unge fysisk skal bevæge sig over i en anden bygning. Det er forskelligt, om bygningen ligger på institutionens grund, lige udenfor hegnet eller stykke væk, hvor der skal køres med bus.

Det pædagogiske personale møder ind om morgenen og planlægger dagen med de medarbejdere, som har haft nattevagt. På nogle institutioner deltager også fagmedarbejderne fra skole eller værksted i planlægningen. Herefter bliver de unge vækket. Morgenvækningen er mellem kl. 7 og 8. Der spises morgenmad, og de unge tager i skole eller værksted.

Omkring kl. 12 kommer de tilbage på afdelingen og spiser frokost. Derefter tager de til skole eller værksted igen og kommer tilbage til afdelingen omkring kl. 15. Her laver medarbejderne et overlap igen, da nye medarbejdere møder ind. På de fleste institutioner er der under overlap hviletid for de unge. Det vil sige, at de unge skal være på værelserne. På værelserne sover de,

tager et bad, ser tv eller læser. Herefter er der aktiviteter indtil aftensmad. De unge har hver en dag om ugen, hvor de har "tjansen" eller "bo-træning". Her gør de rent på eget værelse, fællesarealerne og vasker tøj.

På nogle institutioner er de også med til at lave mad i løbet af dagen. De fleste unge vil gerne deltage i bo-træning og får meget ud af at have en voksen på egen hånd en hel dag. Medarbejderne beskriver også, at det nogle gange er lettere for den unge at tage nogle seriøse snakke i mere uformelle rammer. Efter aftensmad er der igen aktiviteter, og de unge, som har tilladelse, kan ringe hjem.

Et emne, der fylder meget i interviewene, er morgenvækningen af de unge. På de fleste institutioner bliver de unge vækket af det pædagogiske personale på afdelingen. På Koglen arbejder de med, at de unge selv står op med vækkeure:

"Hvis man kan stå om morgenen, så kan man bare alt. Hvis du ikke kommer op morgenen, så kan du ingenting. De kan de unge godt se. Hvis du selv kan stå op om morgenen, så kan du gå i skole, passe et arbejde ellers skulle de altid være afhængig af andre mennesker. Det kan de forstå" (Medarbejder, Koglen).

På nogle af institutionerne er der meget dialog med de unge om, hvordan de godt kan lide at blive vækket om morgenen. Nogle kan godt lide, at der er en kop the, andre kan lide at vågne op til musik. Morgenvækningen kan gøre forskellen i forhold til motivationen til at gå i skole eller værksted. Det giver også den unge en følelse af medindflydelse fra morgenen af, da de selv er med til at bestemme, hvordan de skal vækkes.

Hvis en ung ikke står op og er klar til tiden, vælger de hele eller noget af dagen fra. På de institutioner, der bruger dusører for at møde op i skole og værksted, betyder det, at de ikke får udbetalt en del af eller hele deres dusør for den dag. I nogle institutioner kan de unge få en chance mere og møde ind til skole/værksted senere på dagen eller deltage i aktiviteter om eftermiddag, så de kan være en del af fællesskabet. Andre institutioner holder fast i, at de unge skal blive på deres værelse hele dagen:

"Vi prøver på at afspejle samfundet og gøre dem klar til livet ude i samfundet, det er ligesom hele vores idé med det her. Og det kan ikke hjælpe noget, at man kommer dryssende, når det lige passer ind i ens eget program, fordi så får man det svært" (Medarbejder, Grenen).

Som udgangspunkt holder alle institutionerne fast i hverdagsstrukturen, så de unge kan få sammenhængende daglige rutiner

AFVIGELSE FRA STRUKTUR

som muligt. Dels fordi det skaber rum til at arbejde med de unge, men også for at få ro og tryghed i hverdagen.

Der er dog en række situationer, hvor det kan være nødvendigt at afvige fra den faste struktur. Der kan eksempelvis være dage, hvor en ung skal i retten eller til møde med en sagsbehandler. De unges problematikker og situationer kan også gøre, at deres behov kan skifte fra dag til dag.

Et eksempel institutionerne alle beskriver, er, at når en ung har haft et besøg fra familie eller har fået en dårlig nyhed i forhold til sin sag, har den unge ofte brug for ekstra støtte. Det kan være i form af tid for sig selv eller ved snakke med en af de voksne. Medarbejderne skal også altid være klar til at modtage en ny ung med meget kort varsel. Der er i den forudsigelige hverdag derfor brug for at kunne lave både planlagte og ikke planlagte ændringer.

3.4.2 Overgange mellem skole/værksted og fritid kan bruges til at give de unge en ny chance

Nogle af institutionerne arbejder med meget klare opdelinger mellem "bo-delen", skole/værksted og fritidsaktiviteter for at efterligne en "normal" hverdag, hvor man tager hjemmefra og i skole/på arbejde og bagefter til en fritidsaktivitet. Ifølge en leder tjener det også det formål at skabe overgange i de unges dag, så eventuelle dårlige oplevelser ikke trækkes med og påvirker hele dagen for den unge:

"Hvis man har en dårlig oplevelse i skolen eller en dårlig oplevelse på afdelingen, så skal de to ting ikke nødvendigvis have noget som helst med hinanden at gøre. Det vil sige, at ved den manglende succesoplevelse, der kan være om morgenen ved morgenmaden, der skal pædagogen ikke gå med i skole. Det samme hvis man har en knap så succesfuld oplevelse i skolen, så skal man ikke på den måde konfronteres med den skolelærer. Man skal have muligheden for at tage en timeout og være sig selv igen. Så vi har fuldstændig opdelt det" (Leder, Grenen).

Her fremhæves det som en vigtig pointe, at der er skift i medarbejdere i løbet af dagen, så den unge ikke føler, at medarbejderne behandler ham eller hende anderledes resten af dagen på grund af en episode om morgenen.

Mange af de unge er vant til at føle sig dømt på forhånd på grund af deres tidligere handlinger. Nogle af institutionerne prøver derfor at vise de unge, at de hele tiden bliver givet en ny chance for at vende en negativ adfærd. De bliver ikke mødt ud fra deres handlinger tidligere i livet eller blot tidligere på dagen.

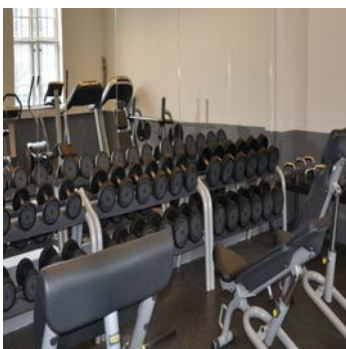
Der er dog også institutioner, der ser fordelene i, at fagmedarbejderne er en del af morgenvækningen og kan være med til at observere alle aktiviteter i løbet af dagen:

"Alle os undervisere og idrætskoordinatorer er med hele dagen, også med til morgenvækning og morgenmad, så vi ikke bare kommer ind og siger: Nu skal I lytte til mig. Fordi det giver bare en rigtig god overgang til det hele, at vi er med i hele showet. Så spiser vi frokost med dem, og dyrker idræt med dem bagefter igen. Det, synes jeg, giver rigtig god mening. Det er nogle lange dage, når man er med hele dagen, men det er også det, som man får noget ud af: at man observerer dem over en hel dag og finder ud af, hvornår det går galt for den her unge. Er det efter frokost vi skal stå og kæmpe, fordi du ikke orker mere? Og hvordan løser vi så det i morgen?" (Medarbejder, Sønderbro).

På Sønderbro lægger de vægt på kontinuitet i medarbejderne i de unges hverdag. Hvor de fleste andre institutioner har et medarbejderskift på afdelingen om eftermiddagen, når de unge kommer tilbage fra skole/værksted, så har Sønderbros medarbejdere vagter, der strækker sig over en hel dag.

Denne skelnen mellem at holde skole/værksted, aktiviteter og afdelingen opdelt eller lade medarbejderne gå imellem knytter sig også til, hvornår og hvordan medarbejderne vurderer, at de unge skal udfordres. Altså, hvor lang tid skal de holdes i relationer og udfordres, og hvornår har de mulighed for at starte på en frisk i løbet af dagen.

Træningsrum på Sønderbro



Alle institutioner gør noget ud af at tilbyde de unge fysiske aktiviteter. De fortæller, at dette hænger sammen med, at de unge, der er på institutionen, nogle gange har en psykisk lidelse, hvor fysisk aktivitet kan stimulere dem. Det hænger desuden sammen med en overordnet intention om et sundt ophold. Endvidere kan mange af de unge godt lide at træne og det opleves som oplagt at udnytte træningstimerne til gode dialoger.

Forskellige former for hold-aktiviteter kan også være en måde at skabe et sammenhold for de unge og skabe en god stemning. En institution beskriver, hvordan sammenhængende idrætsforløb som ti-kamp, der foregår over flere dage, kan gøre, at der er et samtaleemne ved aftensmaden og noget at se frem til dagen efter. Institutionerne gør meget ud af at tilbyde forskellige aktiviteter alt efter, hvad de unge interesserer sig for. Der er blandt andet fodboldbaner, klatrevægge, udendørs fitness, cykler og aktiviteter som graffiti, musik, strikke og smykker.

En aktivitet, der er meget populær blandt de unge, er musik. Flere institutioner har musikstudier, hvor de unge selv kan skrive sange og producere dem. En ung fortæller:

"Det er den opgave, som jeg bedst kan lide at lave her [lave musik og producere], fordi det brugte jeg også min fritid på derhjemme" (Ung).

3.4.3 Regler på institutionen

Der er forskellige regler på de forskellige sikrede døgninstitutioner. Reglerne skal give en fast ramme og hjælpe de unge i retning af den forventede adfærd. Der er dog forskel på, hvor konsekvente institutionerne er i forhold til de opstillede regler, og hvad formålet med reglerne er. Det hænger dels sammen med, hvordan institutionerne arbejder med indre og ydre styring af de unges adfærd, men også hvordan sikkerheden på institutionerne er forankret i hverdagens regler.

Alle institutioner gør meget ud af at forklare reglerne og sikre sig, at de unge forstår dem. Både en beskrivelse af den ønskede adfærd og baggrunden for, hvorfor reglen er der. Reglerne, der har til formål at styre de unges adfærd, er blandt andet regler om hvor længe de unge skal sidde ved bordet til aftensmad. Institutionerne beskriver, at reglerne her knytter sig til intentionen om at give og introducere de unge til dele af en normal hverdag. Nogle institutioner arbejder med faste regler for, hvor længe de unge skal blive siddende i spisesituationer. Andre institutioner har ikke regler omkring dette, og de unge kan rejse sig fra bordet, når de vil. Her forsøger medarbejderne at motivere dem til at blive siddende og spise ved at skabe en hyggelig stemning og interessante samtalemener. Endvidere skal der spises med kniv og gaffel, hvilket nogle af de unge aldrig har prøvet. En konsekvens for at bryde reglerne omkring bordet kan nogle steder være, at den unge må tages væk fra situationen. Det er ud fra en tanke om, at de andre unge skal skånes for en eventuel konflikt.

Musikstudie på Grenen



Flere af reglerne knytter sig til sikkerheden på institutionen. Et eksempel herpå er, at de unge ikke må være inde på hinandens værelser. Reglerne omkring dette er forskellig fra institution til institution. En institution beskriver, at de gerne må være flere unge inde på værelset, så længe døren er åben. På andre institutioner er det en fast regel, at man aldrig må være på hinandens værelser. Disse to måder at styre de unge på knytter sig også til indre og ydre styring. Enten er der klare regler om, at man ikke må være flere på værelset og de unges adfærd styres derved af denne regel. Eller også må de gerne være flere på værelset af gangen, og det er, til en hvis grad, op til de unge selv at styre situationen og sikre sig, at der ikke kommer konflikter.

En anden regel omkring de unges adfærd, der går igen på flere institutioner, er, om den unge kan få godkendt sin dag. En godkendt dag er en dag, hvor den unge har deltaget i sko-

le/værksted og aktiviteter. Den unge kan også selv vælge dagen fra. Når en ung vælger dagen fra, kan det have konsekvenser for de andre unge:

"Hvis der er én, som vælger dagen fra, så går det også ud over os, fordi så skal pædagogerne derned hele tiden. Så har vi ikke så meget tid til det, som vi gerne vil" (Ung).

Når dagsstrukturen ændres ved, at en ung ikke vil deltage i dagen, kan det ændre, hvor mange medarbejdere der er til rådighed for de andre unge. Når en dag bliver godkendt, så kan de unge optjene nogle penge til eksempelvis slik og cigaretter. En ung beskriver følgende ved godkendelse af dagen og reglerne knyttet til det:

"Det, synes jeg, er helt fair altså, sådan er det jo også ude i den virkelige verden. Hvis du vil have løn, så skal du komme på arbejde, så hvis du vil have dine varer, så skal du være en del af dagen" (Ung).

Institutionerne beskriver, at reglerne ofte kan forklares ved at henvise til logikken bag. De fortæller, at et problem kan være, at nogle af de unge har svært ved at reflektere over egen livssituation. Det betyder, at de kan have svært ved at forstå rationalet bag reglerne. Specielt, hvis det er en kollektiv regel, der er kommet på baggrund af, at en anden ung har brudt en regel. Det kan være svært, selv om det er for den unges egen sikkerheds skyld. En institution beskriver, hvordan reglerne ikke må være en erstatning for det socialpædagogiske arbejde:

"Vi skal passe på, vi ikke laver regler, fordi vi ikke kan finde ud af at agere socialpædagogisk, men noget af det, der er vigtig, når vi har de her regler, det er, at vi kan forklare, hvorfor reglerne er her" (Medarbejder, Kompasset).

Institutionerne beskriver, at der er en balance mellem at opstille regler for adfærd og sikkerhed og arbejde socialpædagogisk. En institution beskriver i forlængelse af denne balance, at reglerne altid skal kunne forklares, men derudover skal reglen eller konsekvensen have sammenhæng med den handling, som er uhenigtsmæssig. Det giver også i højere grad institutionerne mulighed for at forklare dem, da handling og konsekvens hænger sammen.

3.4.4 De unge oplever nogle gange sanktionerne som ude af proportion

På alle institutionerne gør medarbejderne meget ud af, at de unge skal forstå de sanktioner, som brud på reglerne medfører. På Kompasset gør medarbejderne meget ud af, at der skal være en fornuftig sammenhæng mellem regelbruddet og sanktionen. Et eksempel på dette er, at hvis den unge ikke er kommet op

KOLLEKTIVE KONSEKVENSER

om morgenen, får den unge frataget retten til at se tv om aftenen, for at han/hun går tidligere i seng. På Sønderbro fremhæver de, at det vigtigste i forbindelse med sanktioner er, at sanktionerne er afgrænsede i tid og ikke er for hårde, hvis de unge skal profitere af det. De fortæller, at hvis sanktionen for at komme for sent op er, at de unge ikke må få besøg af sin familie i weekenden, så vil den unge ikke længere opfatte det som en naturlig konsekvens af sine handlinger. Dermed risikerer man, at den unge ikke reflekterer over sine handlinger og i stedet opfatter medarbejderne som fjender.

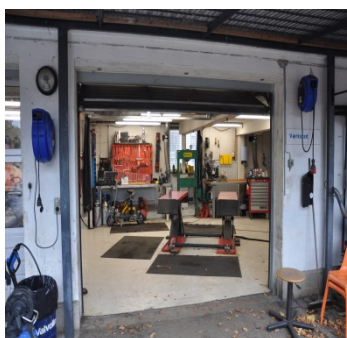
En anden problematik, de unge på nogle institutioner fremhæver, er kollektive konsekvenser. Vi har fået beskrevet eksempler på kollektive sanktioner for alle de unge, hvis medarbejderne ikke ved, hvem der har brudt reglen. Eksempelvis beskriver en institution, hvordan alle unge skal være inde på deres værelser, indtil bestik, der er væk, er fundet. Nogle unge gav udtryk for, at de synes, det var uretfærdigt, at det skulle gå ud over alle. Andre godtog konsekvensen som en måde at skabe sikkerhed på.

Vi oplevede i vores interview et eksempel på, at den samme situation kan tolkes forskelligt af medarbejdere og de unge. På Sølager havde de oplevet, at nogle af de unge kastede glas fra en afdelings gård ned på en anden afdelings gård. Konsekvensen af dette blev, at medarbejderne besluttede, at de unge kun måtte gå ud og ryge en ad gangen. Medarbejderne beskrev at de ændrede rammerne omkring de unge og dermed sikrede at adfærden stoppede. Dermed undgik de at skulle straffe eller sanktionere de unge fremover. En af de unge på institutionen opfattede derimod denne beslutning som en kollektiv afstraffelse.

Flere af de unge sammenligner regler på tværs af institutioner, da nogen af dem har været andre steder eller kender nogen, som har været på andre institutioner. Der hersker fortællinger om, hvilke institutioner der har hårde regler og strukturer, og disse taler de unge ofte dem selv og institutionens regler ind i:

"Jeg sad med en, han blev knaldet med en telefon og de flyttede ham til Sønderbro, uden noget, så flyttede de ham (...) De bruger ikke isolationsrummet, de flytter bare folk. Det er også noget af det, jeg hader ved det her sted- de tror, det er paradiset, og ligeså snart du gør noget forkert, så sender de dig videre (...) Man skal give unge lidt tråd ellers lærer de ikke af deres fejl. Det bliver bare værre af at blive sendt ind til Sønderbro" (Ung).

Værksted, Stevnnsfortet



3.4.5 Plads til differentiering af reglerne

Institutionerne fortæller, at de arbejder med forskellige regler for socialretligt og strafferetligt anbragte. Lovgivningen har også særlige bestemmelser for de strafferetligt anbragte unge, jf. voksenansvarslovens kapitel 4. Eksempelvis må de unge, der er socialretligt anbragt, i udgangspunktet godt have mobiltelefoner med ind på institutionen, mens kommunalbestyrelsen kan træffe afgørelse om, at de unge, der er anbragt på et strafferetligt grundlag, kan få afbrudt deres adgang til telefon, jf. voksenansvarslovens § 19, stk. 3. Nogle medarbejdere på en af institutionerne fortæller, at det kan føre til misundelse og risiko for afpresning blandt de unge, hvis de socialretligt anbragte har mobiltelefoner. I den forbindelse fortæller medarbejderne, at de for at beskytte de socialretligt anbragte har valgt at lave regler i institutionen om, at de socialretligt anbragte unge heller ikke må have mobiltelefoner på sig. De har stadig adgang til at foretage opkald, når de vil, gennem medarbejderne.

Institutionerne er kommet med eksempler på, hvornår de ændrer regler og dagsstruktur for en ung med særlig problematikker eller på baggrund af anbringelsesgrundlag. Det kan eksempelvis være, hvis en ung er så fagligt udfordret, at det ikke giver mening, at han eller hun skal gå i skole:

"Det betyder, at man har en ydre ramme og har en struktur, men man skal kunne turde og bøje lidt i det i forhold til en ung, som ikke kan den. Fx er der unge, som er på værkstedet fordi de ikke kan være i skole (...) Det er nederlag på nederlag, når han er i skole. Vi kunne godt holde fast i, at det var det, han skulle, men så prøver vi at tilrettelægge hverdagen i forhold til de medarbejdere, vi har på arbejde, hvordan vi kan vi både give ham noget, men også imødekomme, at han får en succesoplevelse og en god dag" (Medarbejder, Koglen).

En medarbejder fra Koglen beskriver her, at man skal turde bøje den struktur, man har, for at give plads til de unges forskelligartede problematikker. I dette tilfælde kommer den unge på værksted og faglæreren forsøger at inddrage det boglige. Et andet eksempel er en pige, der har det svært ved mænd og bliver utryk, hvis der kun er mandlige pædagoger på afdelingen. I de tilfælde fik hun lov til at spise aftensmad på sit værelse.

Der er forskel på, hvor rammesat hverdagen er på de sikrede døgninstitutioner. De unge kommer med forskellige problematikker, og institutionerne beskriver, at det er ikke alle, der passer ind i de strukturer og logikker, der er i institutionerne. En institution beskriver, at deres pædagogiske indsats og rammesætning er tilrettelagt efter at kunne rumme ca. 80 procent af alle de unge, som kommer på institutionen. De resterende 20

Billeder på væggen, Bakkegården



procent må de lave særlige indsatser for eller eventuelt sende dem videre til en anden institution, der er målrettet de konkrete problematikker. Institutionerne kan derfor stå i et dilemma mellem at skulle holde rammerne ens for alle, for ikke at gøre forskel de unge imellem og samtidig gøre det bedste for den enkelte.

Nogle af institutionerne gør meget ud af at holde rammer og regler så ens for alle unge som muligt, da de oplever, at de unge har svært ved, at nogle unge har én regel, mens en anden har en anden regel:

"Der er så mange regler herinde, og ting man må og ikke må, så vi skylder dem lidt at prøve at være så ensartede i det som muligt" (Medarbejder, Koglen).

Som tidligere nævnt beskriver institutionerne, at det ikke altid er muligt at have helt ens regler for alle de unge, da de unge kommer til institutionerne med forskellige problematikker, der kræver forskellige indsatser. Derfor er institutionerne til tider nødt til at bryde med deres rammer og regler for at kunne inkludere en ung, hvis problematikker ikke passer ind i de eksisterende rammer. Andre institutioner arbejder ud fra denne tankegang:

"Vi behandler dem forskelligt for at behandle dem ens" (Leder, Bakkegården).

Bakkegården arbejder i højere grad med at behandle de unge forskelligt, da deres forskellige problematikker er præmissen for selve arbejdet og tilrettelæggelsen af den pædagogiske indsats. Det er netop tankegangen, at differentiering i rammer og regler er grundlaget for at behandle alle de unge ens og efter de unges behov. En ung beskriver, hvordan han har fået forståelse for, at der på institutionen behandles forskelligt:

"Det kan være, at de fik lov til noget, og jeg ikke gjorde. Så vænner man sig til det, fordi så kan det være, at man har forskellige udfordringer. Nu har jeg ikke selv nogle diagnoser, men der er jo nogen, som har ADHD eller autisme, og så er det jo forskellige måder, at man arbejder med dem på. Fordi vi er jo allesammen forskellige. (...) Det har jeg fuld forståelse for, fordi der er også ting, som jeg må, som de ikke må" (Ung).

En leder beskriver, at når de unge behandles forskelligt og har forskellige regler, kan det give anledning til konflikt, da andre unge kan føle sig uretfærdigt behandlet. Det kan også forvirre den unge, når den unge selv har forskellige regler fra dag til dag:

"Den unge mand kommer og har været anbragt før. Han bliver indskrevet, og efter 14 dage så kommer han og fortæller, at han ikke kan være på Bakkegården. Han vil meget gerne flyttes. Fordi den ene dag må en anden ung godt ringe 22:05, fordi han er blevet uvenner med kæresten. Den anden dag må han ikke selv ringe kl. 22:05. Den ene dag er det okay, at han sover til kl. 10, fordi han haft en dårlig dag, og den anden dag er det ikke okay. Han kunne ikke have, at der var forskel på hver enkel ung" (Leder, Bakkegården).

Institutionerne gør meget ud af, at reglerne bliver forklaret, så de unge forstår, hvorfor reglerne er der. Både af sikkerhedsmæssige hensyn, af hensyn til gruppen og af hensyn til den enkelte ung. Som eksemplet med den unge fra Bakkegården viser, er ydre styring og faste regler ikke nødvendigvis negativt. Det er forskelligt fra ung til ung, hvilke rammer den unge har det bedst under, selvom der blandt de unge er negative fortællinger om de institutioner, der beskrives som hårde, med faste rammer, regler og strukturer. Interviewene viser, at nogle unge fungerer bedre i rammer, hvor regler og struktur ligger meget fast, og hvor forudsigeligheden især er vigtig.

3.5 SIKKERHED OG PÆDAGOGIK

Medarbejderne på institutionerne ser sig selv som både omsorgspersoner for de unge og en overvågende magtinstans. De to roller skal hele tiden afvejes i forhold til hinanden i forskellige situationer: Skal de anvende deres magtposition til at sikre, at der ikke kan ske noget, eller skal de møde de unge med omsorg i en mere ligeværdig position for at skabe udvikling.

Dette afsnit gennemgår desuden brugen af statisk sikring, som er de fastlåste fysiske og mekaniske sikkerhedsforanstaltninger og dynamisk sikring, der er de løbende personforankrede sikkerhedsforanstaltninger i form af risikovurderinger, telefoner, mv.

3.5.1 Afvejningen mellem sikkerhed og pædagogik kan skabe dilemmaer

På alle institutionerne prøver de at indrette hverdagen med henblik på, at det skal ligne en almindelig hverdag så meget som muligt. De ydre rammer sætter nogle grænser for institutionernes udøvelse af normalitet samtidig med, at det giver nogle muligheder i forhold til det socialpædagogiske arbejde.

Selvom intentionen om en almindelig hverdag kan ses i den måde, dagen er struktureret på, og de aktiviteter, der er tilgængelige, kan behovet for sikkerhedsforholdene nogle gange sætte grænser for arbejdet med de unge:

Fjernsyn bag sikkerhedsglas,
Egely



"Vi står hele tiden i det her dilemma, hvor sikkerhedsforhold siger noget, men vi også kan se, at den risikovillighed, der skal til for at give dem de her oplevelser, ikke altid er helt forenelig med sikkerhedsforhold og sikkerhedsforskrifter. Hvor stiller vi os i det her? Hvor risikovillige er vi? Og gud forbyde den dag, der sker noget, hvor mange hoveder ruller der så? Det er hele tiden det, der sådan set er i spil. For det 'safe' er jo at fjerne lortet/knivene" (Leder, Sønderbro).

Som det beskrives i citatet kan sikkerhedsforholdene skabe dilemmaer. Institutionerne fortæller, at nogle forskrifter på en sikker praksis ikke altid stemmer overens med medarbejdernes intentioner i det pædagogiske arbejde med de unge. En anden institution fortæller også, at sikkerhedsprocedurerne og de fysiske sikringsforanstaltninger kan give de unge en følelse af, at de er farligere, end de er, og optrappe en konfliktsituation:

"Når der er rigtig mange sikkerhedsmæssige begrænsninger, så er der også mange konfliktområder, du får optrappet. Så får du faktisk også tit lavet din egen sikkerhedssituation endnu sværere, fordi du har så mange indgrebsmuligheder" (Leder, Bakkegården).

I mange situationer har institutionerne faste procedurer, der dikterer brug af sikringsmekanismer. Eksempelvis fortæller de på en institution, at når der mangler en kniv i bestikskuffen, så bliver alle de unge sendt ind på deres værelser, indtil den er fundet eller leveret tilbage. Her vurderes sikkerhedsrisikoen for høj til at gå pædagogisk eller dialogisk til værks. I andre tilfælde kan medarbejderne vurdere, at sikkerhedsrisikoen er relativt lav, og at der kan komme noget godt ud af, at de unge selv får lov til at træffe den rigtige beslutning.

Medarbejderne på en institution fortæller, at det kan være meget svært at finde hash eller mobiltelefoner i situationer, hvor de har mistanke om, at en ung har hash eller en mobiltelefon på institutionen. De unge har meget fritid til at tænke over gode gemmesteder. I en sådan situation beskriver en medarbejder fra Sølager, at de har haft succes med at opfordre ungegruppen til at lægge hashen eller mobiltelefonen et sted, hvor medarbejderne finder det. Det er som alternativ til at tilkalde politi med hund og foretage undersøgelse af den unges opholdsrum, der evt. kan føjes en ekstra sigtelse til den unge. Her er det altså muligt at motivere den unge til en hensigtsmæssig adfærd i stedet for at gribe til metoder, hvor der ikke arbejdes med den unges valg.

De sikringsmidler- og metoder, institutionerne kan gøre brug af, kan også være katalysator til konflikter i og med, at det kan være spændende for de unge at udfordre og bryde grænser. Eksempelvis beskriver flere institutioner, hvordan de unge har for-

søgt at stjæle nøglekort eller alarmtelefoner fra medarbejderne. Derfor kan sikkerhedsforanstaltninger have modsat effekt end det er tiltænkt.

Det er forskelligt institutionerne imellem, hvor tydelig sikkerheden skal være. Nogle institutioner beskriver, at de forsøger at skjule de fysiske sikkerhedsforanstaltninger for at mindske modstandsreaktioner fra de unge. Andre institutioner vil gerne have, at sikkerheden er tydelig. Dels for at være tydelig i grænser og rammer, men også for at de unge føler sig sikre og trygge på institutionen. En ung beskriver trygheden ved sikkerheden på institutionen:

"I starten var det sådan, at når døren blev låst om aftenen, så tænkte jeg: Ja okay, fængsel. Men nu er det mere sådan i forhold til, at andre ikke kan komme ind til mig. Det er ret rart" (Ung).

3.5.2 Der stilles sjældent spørgsmål til den statiske sikring

Den statiske sikring består af de fysiske og mekaniske foranstaltninger, der skal sikre de unge på institutionen. Det er eksempelvis aflåsning af de unges døre om natten, udendørs overvågningskameraer, sikringsrum, hegn mm. På nogle institutioner har de også alarmer på dørene til de unges værelser, så de kan se, når de unge går ind og ud. Dette beskrives som en sikkerhedsmæssig foranstaltning, der kan forebygge overfald unge imellem, da medarbejderne altid ved, hvis en dør åbnes. Denne sikkerhedsforanstaltning er dog til debat institutionerne imellem og i strid med den nuværende lovgivning.

Det er gennemgående på tværs af institutionerne, at de unge ikke spørger ind til den statiske sikring. De sikkerhedsforanstaltninger, som er synlige i form af en lås, hegn eller alarm, tager de unge for givet, og det fører ikke til utilfredshed eller konflikt med de unge, ifølge medarbejdere og ledere. Det er kun den dynamiske sikring i form af medarbejdernes løbende vurderinger, som de unge gerne vil i dialog omkring eller udtrykker utilfredshed om. Eksempelvis når de unge får at vide, at de ikke kan komme ud og spille fodbold. De unge ved godt, at nogle regler og sikkerhedsmæssige foranstaltninger ikke kan ændres:

"Der er nogle ting, som de ikke spørger ind til. Ting som, hvorfor dørene er låst eller hvorfor det kun er medarbejdere, der har nøgler, eller hvorfor der er lås på knivskuffen. De ting spørger de rent faktisk ikke om. Det er bare sådan, det er. Det er de helt med på" (Leder, Sølager).

Den statiske sikring gør ofte medarbejderne sikringsarbejde lettere, som beskrevet her:

"Det bliver så nemt, når tremmerne sætter grænser og nøglerne sætter grænsen, og så kan vi tage det næste og næste og næste, for så gør det lige umiddelbart vores arbejde nemmere. Men vi får ikke lært de unge at leve på nogen som helst måder uden alle de begrænsninger (...) Lær det normale på trods af det helt unikke" (Leder, Bakkegården).

Lederen beskriver her, at det kan være problematisk at benytte sig for meget af statisk sikring ved at begrænse de unges bevægelsesfrihed og valg. Det kan gøre det nemt for institutionen at sikre, at den unge ikke kommer til skade eller skader andre, men besværliggør arbejdet med indre styring og forberedelsen til tiden efter endt anbringelse på institutionen.

Der er forskel på, hvordan fællesarealerne ser ud. På nogle institutioner sidder billeder boltet fast, og der er ikke meget, der kan kastes med. Andre institutioner beskriver, at de meget naturligt tager de genstande væk fra fællesrummet, der kan kastes med, hvis de fornemmer en optrappende konflikt. På alle institutioner tælles bestikket efter brug, og skuffen er låst. En ung fortæller om en episode, hvor der manglede noget i bestikskuffen:

"Jeg kan godt forstå det på en måde, men jeg synes, at det er mega irriterende, når det sker. (...) Det er jo almindelig sikkerhed, fordi hvis nu der er nogen, som har taget en gaffel og laver det om til et våben. Så det er for vores sikkerhed og for medarbejdernes sikkerhed" (Ung).

3.5.3 Dialog og relation er grundlaget for dynamisk sikring

Den dynamiske sikring består af de løbende sikkerhedsforanstaltninger, som varetages af medarbejderne. Det kan eksempelvis være medarbejderfordeling, risikovurderinger, beslutninger om, at en ung ikke kan komme over i hallen med de andre, brug af magtanvendelser mm. På alle institutioner har medarbejderne alarmknapper på deres medarbejdertelefoner. Der aftales på overlap, hvem der gør hvad, hvis alarmen lyder. Det vil sige, at der altid er en klar rolledeling og sikkerhedsplan for dagen.

Dynamisk sikring indebærer modsat den statiske sikring næsten altid dialog og relation til den unge. Medarbejderne har i den forbindelse forskellige strategier til, hvordan deres løbende sikkerhedsforanstaltninger kan formidles til de unge, så de kan forstå behovet for. Flere medarbejdere fortæller, at fordi de hele tiden er omkring de unge og lærer de unge at kende, ved de, hvordan de skal takle de unge i situationer, hvor sikkerheden for medarbejderne, den unge selv eller de andre unge er på spil.

RISIKOVURDERINGER

En form for dynamisk sikring er løbende risikovurdering af de unge. Der er fra regionerne krav om, at de unge skal risikovurderes hver 14. dag. Institutionerne beskriver dog, hvordan de risikovurderer hele tiden, hver gang de kommer ind i et nyt rum. De fleste af institutionerne risikovurderer med udgangspunkt i farverne rød, gul og grøn, og nogle institutioner har også farven orange med. En institution beskriver brugen af farverne:

"Det er forskelligt fra ung til ung, hvordan vi ser den unge. Det er forskellige tegn i forhold til, hvornår de er i grøn eller gul. Mange gange, når en ung stiger i arousal og går fra grøn til gul, er det fordi der kommer mere opposition til regler eller den unge er mere sensitiv overfor krav" (Medarbejder, Grenen).

Farverne er altså ikke entydige kriterier, men vurderes ud fra den enkelte. Når en ung er i rød beskrives deres reaktion ved, at de ente kæmper, flygter eller bliver lammet. En institution beskriver, at de har erfaring med, at de unge kæmper. I denne forbindelse beskriver medarbejderne, at de ved hjælp af deres risikovurderinger kan tilrettelægge og i nogen grad forudsige de unges reaktionsmønstre. De kan også gennem dialog finde ud af, hvordan de så selv skal agere i situationen for at gøre den så sikker som muligt, og eventuelt forebygge at situationen videreudvikler sig.

Medarbejderne beskriver også, hvordan en del af deres dynamiske sikring er forankret i en vedvarende overvågning af de unge, når de ikke er alene inde på deres værelser. De unge observeres hele tiden og er sjældent alene sammen. Der er dog forskelle mellem institutioner. I de fleste institutioner må de unge aldrig være alene sammen, og medarbejderne skal kunne høre alt, hvad de unge siger.

Dynamisk sikring kan også bestå af undersøgelser af de unge eller de unges værelser. Institutionerne er meget opmærksomme på forskellige slags våben, der kan laves på institutionerne. Blandt andet beskriver en institution, at de klipper tandbørsterne over, så de ikke kan bruges som våben. De fortæller også, at de finder våben på de unges værelser, men det er sjældent, de bliver brugt. Ofte er det for, at de unge selv føler sig trygge. Våben kan også laves med et selvskadende formål.

Selvskade beskrives som en stigende problematik blandt de unge. En institution er i denne forbindelse i gang med at lave et selvmordssikret rum som statisk sikring: Brusehovedet er indbygget i loftet, gardinerne er mellem to ruder glas og møblerne er lavet af et særligt materiale.

Hvis medarbejderne har bestemte grund til at antage, at der er stoffer eller våben på en afdeling, så kan lederen uden retskendelse beslutte, at der skal laves en undersøgelse af de unges

VÅBEN

Eksempler på fundne våben, Koglen



værelser, jf. voksenansvarslovens § 16, stk. 1. Grundene kan bl.a. være, hvis den unge virker påvirket af stoffer, ved manglende skarpe genstande fra køkkenet eller andre observationer, der gør det nærliggende at antage, at den unge er i besiddelse af effekter, jf. vejledning om voksenansvar for anbragte børn og unge pkt. 114.

3.5.4 Skiftene mellem kontrolopgaver og omsorgsopgaver kan være svære

Nogle medarbejdere på institutionerne beskriver, at den dobbelte rolledeling som omsorgsperson/voksen og kontrol-lant/overvåger kan skabe nogle svære situationer. Det kan være svært at vekselvirke mellem den bløde rolle, hvor medarbejderne skal gå i dialog med den unge, og den hårde rolle, hvor medarbejderne skal føre kontrol og ikke på samme måde kan gå i dialog om regler. Der vekselvirkes flere gange om dagen mellem disse to roller. En institution ser det pædagogiske arbejde og kontrolopgaverne meget adskilte:

"Vi definerer afgrænsningen mellem magtrummet og det pædagogiske rum. En af de ting, som man godt kan blive forvirret af og kan være svært at navigere i som ansat og ung er, at vi også har nogle kontrolopgaver i form af at sikre overholdelse af brev- og besøgskontrol, at der ikke bliver smuglet telefoner ind, at de ikke pludselig forsvinder fra institutionen, uden at nogen opdager det og så videre - den her fængselsbetjentopgave. Den har vi skilt ud fra den del af opgaven af at være socialpædagog, så de to dele af opgaven har nogle forskellige kendetegn og skal udføres med forskellige indfaldsvinkler" (Leder, Sølager).

Andre institutioner er af den opfattelse, at spørgsmålet om magt og kontrol er en del af den pædagogiske opgave:

"Når man siger, at man ikke kan udøve pædagogik med magtmidler, så jeg er meget uenig. Det er det, man gør som forældre - Jeg er forælder og bestemmer. Jeg har ikke noget problem med at tage ordet magt i min mund, for det handler om, hvordan man administrerer den. Magt har vi i alle relationer. Det handler om at sætte ord på den og vedkende sig det" (Leder, Koglen).

Gennem interviewene talte institutionerne meget om magt forbundet med sikkerheden på institutionen. Der blev beskrevet forskellige tilgange til magt og den asymmetri, der er i relationen mellem medarbejderne og den unge, når det er medarbejderne, der besidder og styrer de statiske sikringsmidler. Denne asymmetri tackler institutionerne på forskellige måder. En institution beskriver, hvordan asymmetrien kan gøre det svært at

arbejde relationelt og skabe indre styring og motivation hos de unge:

"Når man går med nøgler, overfaldsalarm og dørene er låst, så er der rigtig meget magt på spil. Det bliver svært at arbejde relationelt, da magtbalancen er asymmetrisk. For at have en relation, skal der være en eller anden form for lighed mellem mennesker" (Leder, Stevnsfortet).

Andre institutioner beskriver, at der skal være magt til stede for kunne arbejde socialpædagogisk med de unge. Det giver de unge ro, det øjeblik de accepterer, at det ikke er dem, der eksempelvis sætter dagsorden for, hvilken adfærd der er accepteres i fællesskabet: *"Hvis magtbalancen ikke er veldefineret, så kan du ikke udøve pædagogik"* (Leder, Koglen). En leder fra Grenen beskriver det således:

"Det er rigtigt væsentligt, at vi bevarer en asymmetrisk relation til de unge. Jeg ved godt, at det kan lyde helt vildt forkert. Men hvis vi var for komplementære eller for udviklede, eller hvis der var tvivl om, hvem der styrede relationen her, så ville vi egentlig ikke være vores arbejde værd. Vi er jo ansat til at forandre de unge og inspirere dem til et andet liv, derfor bliver vi nødt til at styre dem i de situationer, hvor det er nødvendigt for at kunne leve op til vores i loven påbudte voksenansvar " (Leder, Grenen).

I beskrivelserne fra institutionerne fremhæver de bestræbelser på at udligne denne magtasymmetri i relationerne - for at kunne arbejde med de unge -, eller på at vedkende sig asymmetrien, synliggøre den og udnytte den i det pædagogiske arbejde.

Nogle medarbejder oplever, at det kan være vanskeligt at skulle indtage to forskellige roller og gå ind og ud af rollerne. For nogle institutioner beskrives det meget opdelt, og for andre er rollerne knapt så opdelt. Her fortæller en medarbejder om grænserne mellem de to roller:

"Jeg har sagt til de unge, at jeg er her for jeres skyld. Jeg er her for, at I skal have et godt ophold her, men I skal vide, at hvis I har en telefon på jer eller har fået kastet noget hash ind, så går jeg ikke ind og støtter jer i det" (Medarbejder, Sølager).

Det kan dog også være svært for de unge at navigere i rollerne:

"De har to ansigter. De kan være forstående og så bagefter, når de snakker med de andre voksne, så fyrer de bare alt muligt lort af (...) Lad os nu sige, at vi sidder og snakker, og jeg siger, at der er et eller andet galt, vi snakker om et eller andet privat, så snakker de med mig og får mig til at uddy-

be, og efter vi har snakket, så fortælles det til personalemødet, eller de går ind og skriver det i dagbogen" (Ung).

I dette eksempel beskriver den unge, hvordan han har betroet sig til medarbejderne. Medarbejderne skal dokumentere og diskutere den unges situation, og derfor kan det, den unge har sagt i fortrolighed, komme videre til andre medarbejdere eller have indflydelse på hans sag, fortæller en medarbejder. Her kommer medarbejdernes to roller i spil, da de både skal forsøge at lære den unge at kende, men samtidig videregive oplysninger. Som det ovenstående citat viser, så kan det skabe en mistro til medarbejderne og føre til, at den unge lukker medarbejderne ude. Derfor kan det være svært for de unge at betro sig og det kan være svært for medarbejderne at skulle bevæge sig inden for to roller, der nogle gange kan modarbejde hinanden.

3.6 KONFLIKTHÅNDTERING

På en sikret døgninstitution opstår der konflikter. Både mellem de unge, og mellem de unge og medarbejderne. De sikrede døgninstitutioner har derfor redskaber til at håndtere disse konflikter. Blandt andet har de fleste af institutionerne et sikringsrum. Det er et forhold, der fylder i omverdenens forståelse af de sikrede døgninstitutioner og dermed et punkt, vi har haft fokus på i vores besøg på de sikrede døgninstitutioner.

På institutionerne er det forståelse, forebyggelse og læring af konflikterne, der fylder. Dette afsnit gennemgår den måde, medarbejderne og de unge opfatter og håndterer konflikter på i dagligdagen.

3.6.1 Konfliktforståelse

Ifølge de interviewede medarbejdere og ledere består en meget vigtig del af konflikt håndtering på de sikrede døgninstitutioner i at forstå konflikten. Her menes både at forstå, hvad der kan udløse en konflikt, hvad der er formålet med en konflikt og hvad der kan optrappe eller nedtrappe en konflikt:

"Der kan ske en masse ting i løbet af en dag, der kan udløse en stor konflikt. Hvis man er opmærksom på de her ting, så kan man nå at fange rigtig meget, inden det går rigtig galt" (Leder, Sølager).

Medarbejderne på de sikrede døgninstitutioner fortæller, at de hele tiden forsøger at holde fokus på, hvad der kan udløse en konflikt, og hvordan de kan være medvirkende til enten at optrappe eller nedtrappe konflikten, så der er kontrol over situationen. En medarbejder beskriver, at en vigtig del af det er at forstå, hvad der er årsagen til, at en ung ender i en konflikt, og at gribe ind, før konflikten udvikler sig:

"Vi er mestre i at læse folk. Det er det, vi kan herude (...) Deres sindstilstand. Der er mange af mine kollegaer, de kan spotte, når der er en ung der er ved at sprænge i luften" (Medarbejder, Koglen).

De beskriver, at de gør det ved at se på, hvornår det er, den unge bliver vred. Er det på grund af noget, der er sket? En samtale med familien eller et besøg i retten? Eller bare, at den unge tabte i FIFA? Det afgørende er at aflæse den unges adfærd og reaktionsmønstre, så konflikten bliver håndteret i tide.

Medarbejderne spiller en vigtig rolle både i at optrappe og nedtrappe en konflikt. På alle institutioner har vi fået beskrevet, hvordan medarbejderne hele tiden er opmærksomme på at nedtrappe og være neutrale i konfliktsituationer, og hvordan det nogle gange ikke lykkes, med eskalering af konflikten til følge.

Noget af det, der nævnes ofte, er kendskabet til den unge, og viden om, hvad det er, der skaber en konflikt hos den enkelte unge. Flere har nævnt, at konflikter oftest opstår i starten, hvor de unge skal vænne sig til stedet og til reglerne og lære medarbejderne at kende.

De unge fortæller også om situationer, hvor medarbejderne har været medvirkende til, at en konflikt udviklede sig, eller hvor det, at medarbejderne ikke har aflæst en situation rigtigt, kan betyde, at de ikke når at nedtrappe konflikten i tide:

"Det var fordi, at vi ikke måtte komme op at træne på et tidspunkt, fordi vi havde været inde på hinandens værelser, hvilket vi ikke måtte. Så gjorde vi det alligevel, så måtte vi ikke komme op at træne. Mig og en anden én fik et lille flip. (...) Det var vikar, som sagde, at vi ikke måtte komme op at træne: Det må hun ikke sige. Så sagde hun, at der kom konsekvenser, og vi ikke måtte komme op at træne sammen. Og det forstod jeg ikke helt, så jeg fik et lille flip (...) jeg væltede hele afdelingen" (Ung).

Dette er et eksempel på en situation, hvor den unge ikke forstod den konsekvens, der blev sat, fordi han brød en regel. En anden ung beskrev en situation, hvor han mente, at medarbejderne havde læst situationen forkert:

"Det var der så to unge, som kom rigtig meget op at diskutere over: 'Hvad fanden er det for nogle idioter, som gør sådan noget', og den anden siger: 'Det er jo et uheld, at nogen er kommet til at gøre det', og den første sagde: 'Nej, det er bare en idiot, som gør det for at irritere mig.' Så blev de rigtig sure, og medarbejderne tænkte ikke mere over det, men sendte dem på værelset begge to. Så sidder vi og spiser, og pludselig går døren fra det ene værelse op, og så går døren fra det andet værelse op, og så var den ene ung gået ind for

at tæske den anden... Det synes jeg måske godt, at de kunne have håndteret bedre, da de var ved at komme op at skændes" (Ung).

De unges beskrivelser af konfliktsituationer viser, at forståelse af konflikten er vigtig. Det viser også, at de to unge mennesker, der har beskrevet disse situationer for os, selv bliver gode til at forstå og dermed afværge konflikter.

3.6.2 Konflikt nedtrapning

Som nævnt arbejdes der meget med at nedtrappe konflikten. En medarbejder fortæller her, at et vigtigt redskab til dette er faste regler og rammer, som gør, at der ikke er samme muligheder for at starte en diskussion:

"Vores hverdag er skruet sammen for at mindske konflikter. De ved, hvad de skal hver halve time og hvert minut, og ligeså snart de har aflæst og afkodet den struktur, så er der såmænd ikke så meget i hverdagen, der kommer bag på dem. Så er det alt det, der kommer udefra af dårlige beske-
der " (Medarbejder, Koglen).

På den måde er regler og rammer med til at skabe en ro og en forudsigelighed i hverdagen på den sikrede døgninstitution, der er med til at sænke konfliktniveauet mellem de unge og medarbejderne. De unge ved, hvad der skal ske, og de ved, at det ikke har nogen effekt at starte en konflikt. Vrede og konflikter ændrer ikke på de regler og rutiner, der er på stedet, og de får ingen fordele af det. Derfor har de unge ingen fordele af at starte en konflikt, og det betyder, at der er færre konflikter.

Samtidig er medarbejderne meget opmærksomt på, at de ikke selv er med til at starte eller eskalere en konflikt:

"Vi gør faktisk meget omkring det med ikke selv at blive op-
hidset. Altså være meget bevidste om den rolle, vi selv har,
altså at vi selv bliver holdt nede i arousal og at man går ikke
i konflikt, hvis man selv er i forhøjet arousal (...). Så er det
bedre at trække sig ud end at gå frem" (Medarbejder, Kog-
len).

Ved at være opmærksom på egen adfærd og talemåde kan medarbejderne selv være med til at sikre, at de ikke starter eller optrapper en konflikt. Her gælder det også om at kunne aflæse den unge. Det, der virker provokerende på en ung, kan have en helt anden effekt på en anden ung.

På samme måde kan omgivelserne være med til at påvirke en konflikt. En talemåde fra en voksen, der aldrig før har været provokerende for en ung, kan måske have en helt anden effekt på den unge på et tidspunkt, hvor der lige er kommet en ny ung på afdelingen, som overhører det, den voksne siger. På den må-

de kræver denne tilgang, at medarbejderne hele tiden er opmærksomme på og forholder sig til, hvordan den unge reagerer i situationen.

Næste skridt for medarbejderne er at overveje, hvad der er årsagen til konflikten. I stedet for at konfrontere den unge, der er ophidset, prøver de som regel at se bag om konflikten:

"Mindre konfrontation, mere ro, det er sådan et af slagordene. Tænk bag ved den adfærd som den unge har. Når den unge har problemskabende adfærd: hvorfor har han det?" (Leder, Sølager).

En af de metoder, medarbejderne bruger til at få ro på konflikten, er en regel om, at konflikten ikke må tages i fællesskabet. Hvis en ung er ophidset på en anden ung eller på en voksen, så skal den unge gå ned på værelset og falde ned, enten alene eller sammen med den voksne. Herefter skal konflikten tales igennem med en voksen nede på værelset. Ved at undgå, at konflikterne tages i fællesskab med andre, undgår man både den påvirkning, de andre unge kan have i en konfliktsituation, og samtidig undgår man, at andre unge bliver involveret i situationen.

3.6.3 Medarbejderne griber aktivt ind i konfliktsituationer

Som nævnt handler konflikthåndtering også om at forstå baggrunden og formålet med konflikten. Flere steder beskriver medarbejderne, at de unge søger konflikten for at se reaktionen:

"Der er også mange af de unge, der søger konflikterne for at finde ud af, hvor går grænsen. Hvornår har vi fået nok. Nogle gange er kunsten bare at anerkende følelserne og lade være med at diskutere det. Jeg kan godt forstå, du er vred, men det er sådan, det er. Sådan så der bliver lukket ned (...) Nogen gange kan det også være godt at sige til de unge, at vi gør sådan her for at passe på dig. Så de kan se, at vi ikke gør det, fordi vi skal straffe dem, men fordi vi skal passe på dem" (Medarbejder, Bakkegården).

MAGTANVENDELSER

Ingen af institutionerne accepterer, at de unge er voldelige overfor de andre unge eller overfor medarbejderne. Her gribes der meget aktivt ind for at forhindre, at de unge gør vold mod sig selv eller andre. Det kan betyde, at der er behov for at bruge magtanvendelse:

"Hvis den unge er til fare for sig selv eller andre, så må vi føre eller fastholde. Det vil sige, at vi må føre den unge på værelset eller fastholde vedkommende" (Medarbejder, Grenen).

Hvis der er behov for at gribe til magtanvendelse, fortæller medarbejdere, at de arbejder ud fra ønsket om at lave den mindst mulige magtanvendelse. Samtidig beskrives det dog, at de ikke accepterer voldelig adfærd, og at de arbejder ud fra en tankegang om at få den unge til at forstå, at det ikke nytter noget at blive voldelig eller aggressiv:

"Det der med, at de forsøger at udøve vold på os, det finder vi os ikke i. Men det skal altid være så skånsomt som overhovedet muligt" (Medarbejder, Grenen).

Antallet af magtanvendelser på de sikrede døgninstitutioner varierer meget, men er generelt sjældne ifølge de interviewede medarbejdere og ledere. Det hænger ofte sammen med, hvilken ungegruppe der er på institutionen. Magtanvendelserne kan i denne forbindelse være periodiske og knytte sig til en enkelt ung eller gruppesammensætningen.

SIKRINGSRUM

Sikringsrum indefra, Koglen



For medarbejderne på de sikrede døgninstitutioner er muligheden for at placere den unge i et sikringsrum sidste mulighed:

"Hvis vi har behov for at låse de unge inde, så er det der, at vi har det sikringsrum. Det er det eneste sted. Det er der, hvor vi ligesom kan bruge det rum, hvis alle andre muligheder er udtømt, så har vi den ene mulighed tilbage" (Medarbejder, Grenen).

Det er dog ikke alle institutioner, der har sikringsrum på institutionen. På Egely og Koglen, der begge har sikringsrum, arbejder de desuden med at indrette værelser, så de er ekstra sikrede i forhold til selvskade. På den måde kan de også nedbringe brugen af sikringsrum.

Både muligheden for at bruge magtanvendelse i konfliktsituationer og muligheden for at placere den unge i sikringsrummet er redskaber, der giver medarbejderne den endegyldige magt i relationen. For de unge kan dette magtforhold alene betyde, at konflikten dæmpes:

"Så kommer der mere ro på [når der tilkaldes mere personale i konfliktsituationer], fordi så kommer der sådan et kæmpe brød ned. Så gør du ikke noget. (...) Man er stadig vred, men man træder lige trinnet ned" (Ung).

For både de unge og for medarbejderne er det afgørende, at konflikten ikke fortsætter. Medarbejderne gør meget ud af at sige til de unge, at de ikke bærer nag efter konflikten. Netop denne kombination, at de holder fast i en konflikt og at de voksne stadig vil de unge, efter de unge har været aggressive, beskrives flere steder som noget helt nyt for de unge:

"Det der med, at det for mange unge er første gang, de møder nogle voksne og pædagogiske medarbejdere, der ikke bakker, når man bliver truet og hvor der ikke bæres nag, når man er blevet skældt ud, eller sågar slået ud efter, det er første gang mange af dem møder det, tror jeg, og det er mange af vores unge ret overraskede over" (Medarbejder, Koglen).

Denne tilgang til de unge beskrives flere steder som det, der kan gøre, at den unge falder til ro og får tillid til de voksne. Fordi de er konsekvente og holder, hvad de lover. De unge beskriver også, at det er rart, at der er en forudsigelighed og konsekvens i den måde, konflikterne håndteres på af de voksne.

3.6.4 Hjælper den unge til at forstå egne handlemønstre

For mange af de unge er aggressiv adfærd og konflikter hverdag og en del af årsagen til, at de er endt på en sikret døgninstitution. Derfor ser medarbejderne det også som en del af deres opgave at hjælpe den unge til selv at forstå konflikter, og hvad der er med til at udløse og optrappe en konflikt. Det gør de blandt andet ved at tale med den unge efter en konflikt om, hvad der skete, og hvad man ellers kunne have valgt at gøre:

"Så går vi ind og snakker om forskellige andre handlestrategier til næste gang, man bliver frustreret over at få en dårlig besked (...) og overfører det på, hvad nu, hvis det var, du fik en dårlig besked uden for institutionen, hvordan havde du så reageret" (Medarbejder, Koglen).

På den måde ser medarbejderne også konflikter som en anledning til at lære den unge at kende og hjælpe den unge til at lære nye måder at håndtere ting på, som kan overføres til livet udenfor institutionen. Når vi talte med de unge kunne vi høre, at de også prøvede at lære af situationerne og få redskaber til, hvordan de ellers kunne håndtere en situation en anden gang:

"Nogle herinde har lidt svært ved at håndtere deres vrede. Hvis de bliver sure, og de så ikke længere er sure, så tager de voksne en snak med dem om: hvad var det helt præcist, der gik galt her? Det kan være, at de ikke lige fik lov til at spille Playstation fem minutter mere. Så kan de aftale, at næste gang det sker, så vil de prøve at sige det i stedet for bare at blive sure. Der er også sådan noget ART-forløb herinde. (...) Det var jeg med i sidste gang, at jeg var her. Det synes jeg, er godt. (...) Der var nogle ting, som jeg brugte. Sådan noget med lige at tælle til ti eller forestille ham eller hende, som du er sur på, nøgen. Så glemmer man i hvert fald, hvad man er sur over" (Ung).

En anden måde, hvor medarbejderne arbejder med de unge i konfliktfyldte situationer, er ved at vise dem, at der er andre

Udsigt, Grenen



måder at reagere på. Altså ved som voksen selv at undgå at blive vred, når den unge er vred:

"De spejler sig jo i vores kropssprog. Hvis de står og kører op, og jeg står stille og roligt - uden at det bliver provokerende, det kan det jo også blive - og forsøger at lytte til dem: 'Jeg lytter til dig, men når du er færdig med at råbe af mig, så vil jeg gerne tale med dig på det her niveau'. Og det virker faktisk rigtig godt" (Medarbejder, Sønderbro).

På den måde lærer de unge, at der er andre måder at håndtere en situation på, og måske kan de selv bruge den måde næste gang, de kommer i en konfliktsituation uden for den sikrede døgninstitution.

3.7 FRIHEDSBERØVELSE OG LIVET UDENFOR

De sikrede døgninstitutioner er kendetegnede ved, at de unge er frihedsberøvede, altså kan de ikke forlade stedet. Det er selve præmissen for at være anbragt på en sikret døgninstitution.

Det gælder for alle de unge på stedet, altså både de unge, der er strafferetligt anbragte og for de unge, der er socialretligt anbragte. Det giver en særlig ramme for den indsats, der kan laves, i forhold til de unge, der er på stedet. På den ene side betyder rammerne, at de unge ikke fysisk kan undslippe en indsats eller et forløb. De kan simpelthen ikke vælge ikke at dukke op. På den anden side betyder rammerne, at de unge oplever at være i en kunstig situation, der ikke er sammenlignelig med den hverdag, de har uden for rammerne. Dermed er der en del af de redskaber og indsatser, der bliver sat i gang, der kun fungerer inden for rammerne, og altså kun i den periode, de unge er på en sikret døgninstitution.

I dette afsnit beskrives de muligheder og begrænsninger, som frihedsberøvelsen betyder for den indsats, der laves på de sikrede døgninstitutioner.

3.7.1 Frihedsberøvelse som en måde at stoppe en akut situation

Frihedsberøvelsen betyder, at de unge ikke bare kan fortsætte en destruktiv adfærd med stofmisbrug eller selvskade, men er tvunget til at stoppe op. Det giver nogle muligheder for at begrænse skaden, som ikke findes andre steder:

"Rammen er en forudsætning, for ellers kan de bare sige fuck jer, og så var de skredet, når det blev svært. Det gør de ikke, og det kan de ikke" (Leder, Koglen).

Flere steder beskriver medarbejderne og lederne, at de fungerer som en skadestue, hvor de stopper den akutte skade. Dermed

forhindrer de den unge i at fortsætte fx en selvdestruktiv adfærd som stofmisbrug eller selvskade, og dermed stopper de den umiddelbare kaotiske situation, de unge tit befinder sig i, når de bliver anbragt på en sikret døgninstitution.

Denne forståelse af de muligheder, de sikrede døgninstitutioner har for at hjælpe de unge, betyder også, at man ikke bare kan forvente, at de unge ikke kan forlade de sikrede døgninstitutioner og selv ændre den adfærd, de havde før opholdet på den sikrede døgninstitution. Der er de sikrede døgninstitutioners rammer for afskærmede i forhold til at lære den unge at reagerede anderledes i konfliktsituationer, end før opholdet. Det kan godt være, at nye redskaber virker indenfor institutionens rammer, men det er noget andet, når den unge forlader den sikrede døgninstitution.

3.7.2 Frihedsberøvelse som et pædagogisk værktøj

Medarbejderne på de sikrede døgninstitutioner fortæller, hvordan de bruger frihedsberøvelsen som pædagogisk værktøj. Frihedsberøvelsen betyder, at der er mulighed for hurtigt at 'tvinge' den unge ind i nogle rammer og en hverdag, de unge måske aldrig før har prøvet at leve i:

"Jeg synes, at vi har de optimale rammer og de optimale betingelser for at skabe den nødvendige ro, den nødvendige stabilitet og også skabe et sundt miljø, hvor vi også kan tilbyde dem fx en dagsstruktur, der inkluderer regelmæssig søvn, regelmæssig god og sund kost, regelmæssig sport – de bliver stimuleret i skolen og i andre sammenhænge" (Leder, Koglen).

Dermed har de sikrede døgninstitutioner en mulighed for at vise de unge, at der er andre muligheder end de valg, de selv har taget tidligere. De prøver at leve et liv, hvor de skal indgå i en stabil struktur og hverdag, hvor de spiser og sover regelmæssigt og hvor de krav, der stilles til dem, er tilpassede, så de opdager, at de kan leve op til dem.

Det kan for nogle unge betyde, at de begynder at slappe af og holder op med at være i konstant alarmberedskab. Den ro, der kommer af, at alle rutiner og regler er de samme dag efter dag, betyder, at de får ro til at tænke over andre ting end umiddelbar overlevelse. For nogle unge kan det være den ændring, der betyder, at de får mulighed for at overveje andre valg i livet, fx muligheden for at tage en uddannelse eller at få et arbejde.

En institution beskriver det som om, at de unge får mulighed for at opleve normaliteten:

"Alle dem, der kommer her, drømmer om normalitet. Det er min benhårde påstand, men det er ikke noget, jeg kan bevise" (Leder, Stevnstøtten).

Samtidig kan den unge ikke vælge at undlade at dukke op i skole eller til samtaler, der kan bidrage til en udredning eller en indsats. Det giver nogle andre muligheder for at arbejde konsekvent og målrettet med fx udredning af den unge:

"En af de helt store fordele ved en sikret døgninstitution er, at de jo ikke kan rende fra deres problematikker" (Medarbejder, Koglen).

Samtidig betyder frihedsberøvelsen og de faste rammer også, at de unge får en tryk og forudsigelig hverdag. De forudsigelige regler og voksne kan betyde, at de unge nogle gange får den tillid til de voksne, der gør det muligt at samarbejde mod et fælles mål:

"De får rigtig tit tillid til os som personale, fordi vi arbejder i samme retning. Den der sikkerhed i, at sådan er det i dag, og sådan var det også i går, den ser vi tit bringer dem mere i ro, og de tør stole på, at I har styr på mig, for alle kender aftalerne. Der har vi en anden mulighed, når vi har dem her" (Leder, Kompasset).

3.7.3 De unges oplevelse af at være frihedsberøvet

For de unge er frihedsberøvelsen en præmie, de kæmper med. Særligt i starten er det en udfordring at rumme, at de ikke længere selv kan bestemme. Der er flere unge, der fortæller, at de langsomt vænner sig til at være frihedsberøvet, og måske endda ender med at se som noget positivt:

"Det var meget mærkeligt at skulle samarbejde, når det faktisk ikke er efter ens egen vilje, at man gør det. Jeg har været et helt andet sted end lige nu, nok ikke et særligt godt sted, hvis jeg havde fortsat i den bane, som jeg var i før, jeg kom herind. Så jeg er faktisk ret glad for, at jeg fik det her tilbud – eller ikke et tilbud, men at jeg kom herind og fik hjælp, mens det stadig kunne lade sig gøre. I starten var jeg rigtig ked af det, men nu er jeg faktisk bare glad for, at jeg fik den hjælp, som jeg skulle have" (Ung).

Der er altså eksempler på unge, der selv oplever at have haft brug for at være tvunget til at deltage i indsatsen, før de var parate til det. De siger selv, at hvis de selv kunne vælge, så havde de ikke valgt at deltage, men at de godt kan se, at det var nødvendigt. På den måde oplever nogle unge, at frihedsberøvelsen i sig selv var nødvendig for, at de nåede så langt i processen, at de kunne se, at de havde brug for hjælp. En anden ung beskriver, at det, at han er tvunget væk fra det miljø, han kom fra,

Gård, Stevnstortet



giver ham en ro, fordi han ikke behøver leve op til de krav, der blev stillet til ham i miljøet:

"Jeg kan bedre lide mit liv uden internet. Jeg skal ikke hele tiden tænke på, at folk sidder og skriver til mig, om jeg har mulighed for at komme ud med et eller to gram hash, eller der er nogen, der er i slåskamp. Før i tiden kunne de skrive til mig kl. tre om natten og min pligt som pusher, man skal jo bare gå ud og gøre det, altså bare gå ud og sælge, også selvom den var fem om morgenen, så er det afsted med det samme" (Ung).

Der er andre unge, der beskriver, at frihedsberøvelsen var nødvendig for, at de kunne deltage i indsatsen:

"Jeg tror ikke, at jeg havde lært det samme, hvis jeg bare kunne gå, for hvis tingene var blevet svære, så var man jo bare gået" (Ung).

For mange unge er frihedsberøvelsen dog udelukkende negativ. De oplever, at frihedsberøvelsen føles som en straf, der kun giver dem endnu mere lyst til at gøre oprør og fortsætte den negative adfærd:

"Bare det der med tremmerne, det giver mig lyst til at fortsætte det, man har lavet" (Ung).

Flere af de unge beskriver også, at de sikrede døgninstitutioner ikke gavner, fordi de ikke lærer de unge at begå sig i det miljø og håndtere de problemer, de havde uden for institutionen. De trygge rammer gør måske, at de kan fungere inden for rammerne, men de kan ikke bruge denne læring til noget, når de kommer uden for rammerne igen:

"De behandler os som aber i et bur. Så vi kan bevise herinde, at vi kan leve som aber i et bur, men de kan jo ikke regne med noget, når vi kommer ud på gaden igen" (Ung).

Det gælder for alle de unge, at ligegyldigt hvor positivt eller negativt, de beskriver den institution, de er på, så glæder de alle sig utroligt meget til at komme ud i friheden og hjem til familien og venner igen.

Institutionsprofiler

SØLAGER

Fysiske rammer

Den sikrede døgninstitution Sølager hører under Region Hovedstaden og er placeret i hhv. Hundested og Skibby på Sjælland. Sølager består af fire sikrede afdelinger, hvoraf Ankestyrelsen har besøgt to afdelinger i Hundested. Her er selve de sikrede afdelinger og en del af skolelokalerne placeret på en indhegnet del af institutionens område. En anden del af undervisningslokalerne, herunder værksteder, er placeret udenfor den indhegnede del sammen med en gymnastikhal. De unge "går således på værksted eller i skole". Det giver til gengæld især i vinterhalvåret begrænsninger i brugen af gymnastikhallen, da de unge ikke må forlade det indhegnede område efter mørkets frembrud af sikkerhedsmæssige årsager.

Afdelingerne er indrettet forskelligt, og ledelsen påpeger, at afdelinger bestående af færre og mere åbne rum fungerer bedre, fordi de gør sikkerhedsprocedurerne mindre synlige. På en af afdelingerne ligger køkkenet rundt om et hjørne, og de unges værelser ligger på en separat gang. Det gør, at medarbejderne må gå rundt efter de unge. I afdelingen Buen og afdelingerne i Skibby er stuen og køkkenet ét stort rum. Det gør, at det pædagogiske personale kan være observerende, uden at det er synligt:

"Man havner ikke så nemt i den her 'vagt-uniform', hvor man går og holder øje. Selvfølgelig holder man øje, men på en rigtig godt indrettet afdeling [...] kan man faktisk gå rundt med en billardkø i hånden, spille billard hele aftenen og have totalt overblik over, hvad der sker alle vegne. Det er en vidunderlig måde at holde opsyn på, fordi det bare falder naturligt" (Leder).

Selvom institutionen er placeret et stykke uden for nærmeste by, oplever medarbejdere alligevel problemer med, at der bliver smuglet hash og mobiltelefoner ind til de unge. Afdelingerne har tilknyttet store haver, der nogle steder er placeret i samme højde som det omkringliggende landskab, og derfor kan der smides ting over hegnet. Det er i perioder en stor udfordring, da de tilfælde kan være en væsentlig forstyrrelse i forhold til det pædagogiske arbejde med de unge.

Sølager

Hegnet og en skolebygning



Formål

Sølager ser det som sit formål at forberede de unge til deres videre liv i samfundet og skabe rammer, så de unge i ro og trykthed kan reflektere over deres livssituation. Derfor lægger institutionen vægt på at observere og beskrive den unges adfærd og problemstillinger dagligt. I den forbindelse kan det bl.a. være positivt at afskærme den unge i sin egen del af en afdeling for at foretage mere koncentrerede observationer af den unge, når denne langsomt inkluderes i ungegruppen igen. Sølager har samtidig fokus på, at afdelingernes struktur og faste regler afspejler samfundet. De unge dermed får en mere normal hverdag.

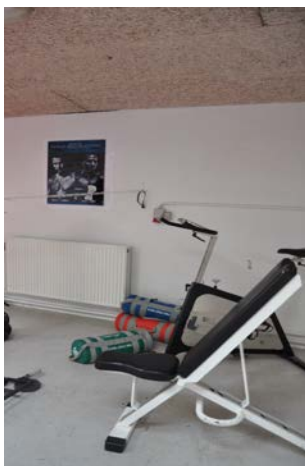
Pædagogisk grundlag

Medarbejderne på Sølager har en anerkendende og individuel tilgang til de unge. De betoner vigtigheden af at se bag den adfærd, de unge udviser, og forsøger at finde ud af, hvorfor den unge har denne adfærd. Desuden er de opmærksomme på forskellen mellem medarbejdernes magtrolle og pædagogiske rolle, der kan være svært at navigere i for de unge:

"Vi definerer afgrænsningen mellem magtrummet og det pædagogiske rum. [...] Den her fængselsbetjentopgave, den har vi skilt ud fra den del af opgaven af at være socialpædagog, så de to dele af opgaven har nogle forskellige kendetegn og skal udføres med forskellige indfaldsvinkler" (Leder).

Sølager

Træningsfaciliteter



Sølagers medarbejdere uddannes i Studio III i konflikthåndteringsstilgangen 'Low Arousal', hvor der er fokus på at nedtrappe konflikter og tænke bag de unges problemskabende adfærd. Det pædagogiske personale og undervisningsmedarbejderne lægger vægt på at skabe en kontakt til de unge og derigennem arbejde relationelt med refleksion over livssituation. Medarbejderne lægger vægt på de unges forandringsudsagn - altså de unges egne ønsker om forandring i deres liv - og hjælper dem her videre.

Motivation og styring

Medarbejderne på Sølager lægger meget vægt i indre styring. De forsøger at motivere de unge til at deltage i dagsbeskæftigelsen eller sidde ved bordet til måltider, men sanktionerer dem ikke, hvis det mislykkes. Den indre styring tager ofte form som en dialog med de unge, hvor medarbejderen forsøger at forklare situationen for den unge og samtidig anerkende den unges følelser. Institutionen foretrækker motivation og ikke konsekvens som styringsværktøj:

"Vi tror ikke på det der. Vi tror ikke, at han lader være med at gå op på taget, fordi han kommer en time tidligere i seng, eller fordi vi tager hans fjernsyn, eller hvad det måtte være."
(Leder).

Medarbejderne lægger desuden vægt på, at afskærmning og eksklusion af en ung ikke anses som en konsekvens, men snarere som en hjælp til den unge der i nogle tilfælde selv ønsker at blive skærmet fra fællesskabet.

Hverdagen og regler

På Sølager forventes de unge at deltage i værksted og undervisning fra kl. 9-15, men de har mulighed for at slutte sig til senere på dagen (fx kl. 10.30). I stilletimen kl. 15-16 skal de unge opholde sig på deres værelser for at gøre sig mentalt klar til eftermiddagens fritidsaktiviteter. I dette tidsrum planlægger medarbejderne aktiviteterne i samspil med de unge.



Note: Fællesrum, Sølager

Sikkerhed, pædagogik og konflikthåndtering

Ledelsen på Sølager fortæller, at de unge sjældent stiller spørgsmålstejn ved sikkerhedsmæssige procedurer på institutionen. De understreger desuden, at deres fokus på at sondre og skelne mellem magtrolle og pædagogisk rolle er vigtig i forbindelse hermed. Medarbejderne kan fx bruge dokumenter til at legitimere magtrollen, så ydre rammer som besøgs- og brevkontrol ikke forbindes med den enkelte pædagog. Sølager har desuden ikke et sikringsrum, men kan afskærme den unge, der er i konflikt.

Medarbejderne arbejder ud fra Low Arousal-tilgangen og forsøger aktivt at undgå og nedtrappe konflikter. Medarbejderne kan tage forskellige konflikthåndteringsstrategier i brug: medarbejderne kan skabe en dialog med de unge og undgå at optrappe konflikten ved at være opmærksomme på deres kropssprog; medarbejderne impliceret i konflikten kan forlade denne; og den unge kan afskærmes i sin egen afdeling for at undgå magtanvendelse. Det beskrives desuden som vigtigt, at det personlige ikke kommer til at fylde i konflikten, og at medarbejderne kan trække sig fra konfliktsituationer. Medarbejderne betoner vigtigheden af, at de unge er klar over, at medarbejderne dokumenterer hensigts- og uhensigtsmæssig adfærd, og at det kan få indflydelse på deres videre forløb. Samtidig gør de meget ud af at skabe en relation til den unge og hjælpe den unge videre.

SØNDERBRO

Fysiske rammer

Den sikrede døgninstitution Sønderbro hører under Københavns Kommune og er placeret på Amager i København. Sønderbro består af tre afdelinger, der deler fællesarealer, som kan benyttes på skift. På grund af institutionens beliggenhed midt i København skal medarbejderne tage højde for de unges tilhørsforhold og kendskab til hinanden. De unge kan tilhøre bestemte bander eller være involveret i samme sag, og det styrker behovet for, at afdelingerne adskilles.

"Nogle gange ved vi på forhånd, at de måske er i rivaliserende bander eller i samme bander. Så skal vi også gøre os nogle overvejelser, inden vi smider dem ind på en afdeling, hvis det nu havde været bedre ovre på en anden afdeling, hvor de var blevet skærmet lidt for de dårlige relationer, som den unge måske har til en anden ung på en anden afdeling" (Medarbejder).

På grund af beliggenheden i tætbebyggede omgivelser, så oplever Sønderbro problemer med kast af hash eller mobiltelefoner over hegnet. Det er ikke muligt at kigge gennem hegnet og ud på grund af beliggenheden, men de beskriver, at der er problemer med, at beskeder nogle gange råbes gennem hegnet til de unge på institutionen.

Sønderbro har et begrænset areal til rådighed og er derfor mere begrænsede i forhold til, hvilke muligheder for fysisk udfoldelse de kan tilbyde de unge. Der er fx ikke en indendørs hal, men i lighed med de fleste af de andre institutioner er der et veludstyret træningslokale og en udendørs boldbane. Der er også ved at blive bygget et parkourområde.

Afdelingerne er tillknyttet en intern skole og værksted, og de unge skal derfor ikke forlade hegnet for at deltage i dagsbeskæftigelsen.

Sønderbro

Hegnet på Sønderbro. Det er ikke muligt at kigge ud gennem hegnet på grund af de tætbebyggede og trafikerede omgivelser.



Formål

Ledelsen ser det som institutionens formål både at udvikle og udrede de unge, ligesom skadesreduktion også kan gøre sig gældende. Det understreges, at Sønderbro skal være en slags "øvebane" for de unge, og at medarbejderne skal have tilstrækkelig risikovillighed til at udfordre de unge:

"Hvis vi fortaber os for meget i, at opgaven for os handler om at give dem udvikling, så gør vi mere af det samme. [...] At vi reelt gør det her til en større øvebane, og udstyrer os fagligt også med den risikovillighed, det kræver at komme ud at give dem passende udfordringer" (Leder).

I forlængelse heraf beskrives det som afgørende, at institutionen afdækker den unges problemstillinger og samtidig forsøger at opstille løsninger herpå.

Pædagogisk grundlag

Sønderbro har en individuel tilgang til de unge, hvor de supplerer forudgående information fra fx handleplaner med den unges eget perspektiv på anbringelsen. Institutionen ledelse lægger i deres pædagogiske grundlag især vægt på robustheds-

Sønderbro

Træningslokale



programmet, som både medarbejdere, unge og forældre undervises i, så der skabes et fællessprog imellem aktørerne. Programmet er mentaliseringsbaseret, og tilgangen til de unge bærer derfor præg af, at medarbejderne forsøger at kigge bag om og forstå de unges adfærd. Det er blandt andet også med det formål, at Sønderbro fremover vil anvende netværksrådslagning. Ved brug af 'Tæt på familien'-programmet vil institutionen inddrage forældre og netværk i arbejdet med den unge på systematisk vis. Sønderbro ser desuden idræt som et bærende element i deres pædagogiske grundlag. Fysisk udfoldelse indgår som en stor del i de unges hverdag og anskues som en måde at forberede de unge på en normaliseret hverdag efter endt anbringelse. Her arbejdes også aktivt med mentalisering, hvor de unge opfordres til at reflektere over egen adfærd i konkrete idrætssituationer. Derved gøres de bedre i stand til at anvende samme værktøjer på mere overordnede problemstillinger.

Motivation og styring

Institutionen ser med udgangspunkt i robusthedsprogrammet konsekvenser som nødvendige:

"Robusthed siger, at konsekvenser er nødvendige. Konsekvenser skal bare være afgrænsede og skal udstedes indenfor en overskuelig horisont. Så unge mennesker profiterer faktisk af, at man sanktionerer. Man må bare ikke sanktionere for hårdt, og man må ikke sanktionere med noget, som er længerevarende" (Leder).

Medarbejderne bruger især det at godkende eller ikke at godkende den unges dag som sanktionering. Godkendt dag er et led i den ugentlige incitamentsstruktur på Sønderbro. De unge får mulighed for at købe noget til deres afdeling for 200 kr. pr. værelse, såfremt de kollektivt har fremmøde i skolen 4 ud af 5 dage om ugen, ikke ødelægger inventaret på deres værelse og afdeling og ikke udøver vold og trusler. Hvis den unge ikke får godkendt dagen, fratages den unge sin egen varebestilling samme dag og bliver forklaret årsagen hertil af medarbejderne. Sønderbro ser dette som en metode til at motivere eller styre den unge til fx at stå op for at deltage i dagsbeskæftigelsen. For at motivere til indre styring anvender Sønderbro mentaliseringsøvelser samt ros og anerkendelse for at få den unge til at forfølge egne mål.

Hverdagen og regler

Dagsstrukturen på Sønderbro består af fire blokke: en mental, en fysisk, en boglig og en praktisk del. De enkelte afdelinger har faste ugeskemaer, så de skifter mellem forskellige blokke på forskellige dage. De unge skal deltage i dagsbeskæftigelsen fra morgenstunden for at få dagen godkendt, og de får en tilbagemelding herpå ved dagsstrukturens ende kl. 14.15 i plenum. Det følges op af en individuel tilbagemelding på værelserne i stille-

timen fra kl. 14.30-15.15. Medarbejderne lægger vægt på, at stramme og konsistente regler øger medarbejdernes troværdighed ift. de unge:

"Vi er hele tiden troværdige i det, vi gør, fordi der ikke er nogen overraskelser. De ved, hvad de kan forvente af os, og det er det, som vi gør hver evig eneste dag" (Medarbejder).



Note: Gårdareal, Sønderbro

Sikkerhed, pædagogik og konflikt

Ledelsen på Sønderbro fortæller om en afvejning mellem risikovillighed og sikkerhed. At udfordre de unge for at udrede eller udvikle kan være i konflikt med sikkerhedsprocedurer. Desuden giver de udtryk for, at den sikkerhedsmæssige del af opgaven ved en anbringelse ofte negligeres, når der tales om de sikrede døgninstitutioner. Der er ikke altid forståelse for de unges udadreagerende adfærd og det ressourcetræk, som sikkerhedsforanstaltningerne fordrer.

Sønderbro har ingen sikringsrum, men anvender i stedet magtanvendelse eller samarbejder med politiet i tilfælde af større konflikter. Institutionen har klare procedurer og arbejdsfordelinger for konfliktsituationer, hvor man hurtigt forsøger at samle flere pædagoger for at have mere kontrol over en eventuel magtanvendelse. Medarbejderne opfordres til at stå fast og tydeliggøre grænser i konfliktsituationer og forsøge at nedtrappe konflikten ved at være opmærksom på kropssprog, indgå i en dialog med den unge eller forlade konflikten. I tilfælde af magtanvendelse skal medarbejderne forklare situationen for den unge i løbet af og efter konflikten.

BAKKEGÅRDEN

Fysiske rammer

Den sikrede døgninstitution Bakkegården hører under Region Sjælland og er placeret tæt på Nykøbing Sjælland i et område der tidligere var sindssygehospital og nu huser både institutioner og boliger. Bakkegården har ti sikrede pladser fordelt på to afdelinger. Derudover er der også en åben afdeling med særlig viden om målgruppen for mentalt retarderede unge med kriminel adfærd. Institutionen er placeret i en landsby, og ophold på udendørsarealer kan derfor genere omkringliggende naboer. Medarbejderne fortæller også om problemer med hash og mobiltelefoner, der kastes over hegnet.

Bakkegården har tilknyttet skole og værksted, som de unge skal transporteres en kort afstand til i bus. Transportturen har tidligere været konfliktfyldt, men blev afhjulpnet af en kulturændring, så medarbejderne ikke længere bliver anset som "fangevogtere" i situationen. Medarbejderne er tilfredse med indretningen af institutionen, fordi de har et godt overblik over afdelingen pga. dens åbne rum, og fordi de unges værelser er tilpas store og med eget bad. De er mindre glade for udearealerne, som er små, bakkede og fredede:

"Det er et super godt hus, men der er for lidt udenomsplads. Haverne er for små, og det er svært at spille fodbold, for jorden består af bakker og buler. Vi kan ikke gøre så meget, for området er fredet." (Leder).

Bakkegården

En af gårdene på Bakkegården. Bygningen i baggrunden er den ene bo-afdeling.



Formål

Medarbejderne fra Bakkegården betragter institutionen som en "pædagogisk skadestue", hvor tilgangen til de unge er meget individuel. Institutionen sigter især på at udvikle de anbragte unge og så "kimen til en positiv forandring" i dem.

"Enhver anbringelse på Bakkegården sigter mod at ruste den unge bedst muligt til at vende tilbage til samfundet med den nødvendige tillid til, at det - trods alt - vil være muligt at få et godt liv. De unge betragtes som mennesker i udvikling" (Hjemmeside).

Således har Bakkegården sigte på de unges liv efter endt anbringelse og forsøger at normalisere livet på institutionen på trods af de unormale rammer. I arbejdet med de unge lægges også vægt på at udrede de unge og deres ofte dårlige forudsætninger til at indgå i sociale relationer, som fordrer et særligt fokus på omsorg fra medarbejdernes side.

Pædagogisk grundlag

Bakkegårdens pædagogiske grundlag er forankret i selvpsykologi, hvor trivsel og udvikling afhænger af anerkendelse, engagement, samhørighed og mestring. Institutionen har en dialog- og relationsorienteret tilgang til de unge, hvor en ligeværdig og

Bakkegården

Lokale, hvor de unge deltager i et tilbud om aggressionsforebyggelse



gensidigt respektfuld relation mellem ung og medarbejder er central. Det fordrer også en individuel tilgang til den anbragte, hvad de ydre rammer ikke altid tillader. Medarbejderne ser de unge som "børn i krise", og er derfor optagede af at anvende leg i arbejdet med dem. Fordi de unge ikke har fået lov at lege som børn, kan leg anvendes på en bevidst måde til at udvikle de unge og deres sociale færdigheder samtidig med, at tilgangen giver dem gode oplevelser.

Motivation og styring

Medarbejderne forsøger at motivere de unge ved at inddrage dem og understøtte en dialog mellem ung og medarbejder. De understreger, at enhver udvikling hos de unge kun fastholdes efter endt ophold, hvis den unge forstår og kan se meningen i sine mål og delmål.

"Læring hænger hele tiden stærkt sammen med, at det giver mening for den unge" (Leder).

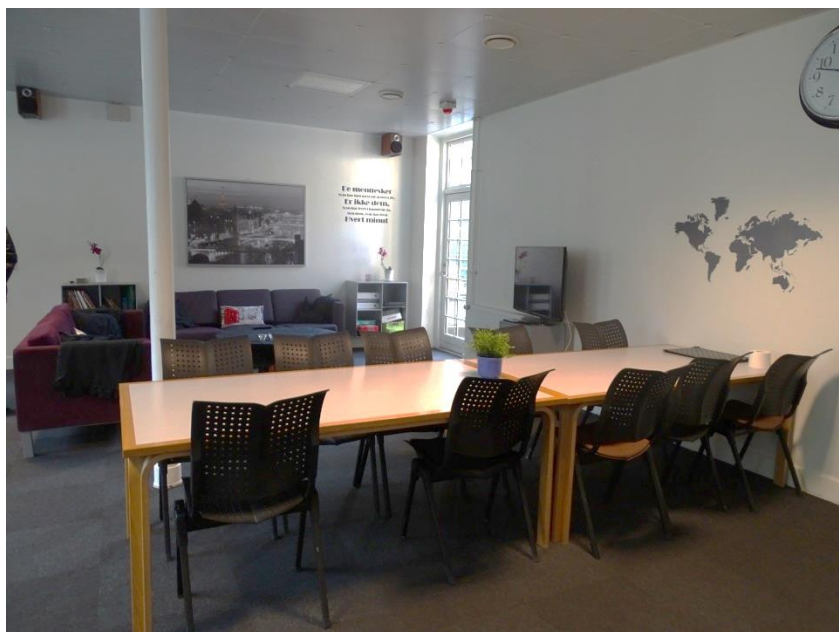
Det pædagogiske personale kan også motivere de unge ved selv at deltage i aktiviteter og understøtte den ligeværdige relation imellem de to parter. På den måde ses medarbejderne også som kulturskabere. Desuden nævnes det, at hierarkier blandt de unge kan være positive, fordi de kan skabe gode balancer og måder at være sammen på, hvis de afpasses og arbejdes med. Bakkegården anvender som andre institutioner også ydre styring i form af dusører for at deltage i dagsstrukturen. Hvis de unge 'vælger dagen fra', skal de opholde sig på værelset, men medarbejderne forsøger at overtale dem til at deltage.

Hverdagen og regler

Til forskel fra andre institutioner opererer Bakkegården ikke med en stilletime mellem dagsstruktur og eftermiddags- og aftenaktiviteter, men de unge kan selv trække sig fra fællesskabet. De unge må - modsat reglerne på flere af de andre institutioner - godt opholde sig med andre unge på værelserne, så længe døren står åben af sikkerhedsmæssige hensyn.

Det pædagogiske personale forsøger at lave meningsgivende aktiviteter for de unge såsom at lave billeder, yoga, snobrød, pokerturneringer mm. Medarbejderne giver udtryk for, at strammere rammer ikke altid er hensigtsmæssige, fordi det skaber konflikter med de unge. De understreger desuden, at dialog er vigtigt for at kunne hjælpe de unge, når de bryder bestemte regler. Der anvendes en vis differentiering af reglerne for de unge for at tage hensyn til særlige behov hos nogle af de unge:

"Vi behandler dem forskelligt for at behandle dem ens" (Leder).



Note: Fællesareal, Bakkegården

Sikkerhed, pædagogik og konflikt

Medarbejderne på Bakkegården oplever et dilemma mellem sikkerhed og normalisering, og er derfor kritiske overfor nye sikkerhedstiltag som fx døralarmer:

"Det bliver så nemt, når tremmerne sætter grænser, og nøglerne sætter grænsen. Så kan vi tage det næste og næste og næste, for så gør det umiddelbart vores arbejde nemmere. Men vi får ikke lært de unge at leve (...)uden alle de begrænsninger" (Leder).

I forlængelse heraf beskriver de, at sikkerhedsmæssige begrænsninger kan skabe flere konflikter, og der derfor ligger en kunst i at usynliggøre medarbejdernes sikkerhedsrolle. Medarbejderne risikovurderer fortløbende de unge ved farverne rød, gul og grøn, hvilket hjælper dem til at reflektere over og forbedre dem på potentielle konflikter. Værktøjet er nemt at anvende, men kan også være for forsimplet til at indfange personspecifik adfærd og skal derfor suppleres af andre hensyn og refleksioner.

Bakkegården arbejder med at undgå konflikter ved at bruge udskiftning af medarbejderne under konfliktsituationer, så situationerne forstyrres. Medarbejderne kan også forberede sig på potentielle konflikter ved at fjerne glas og porcelæn fra afdelingen på en ikke-iøjnefaldende måde. Sidstnævnte strategi anvendes især, hvis den unge skal modtage bestemte opkald eller dårlige beskeder. Herved får den unge lov til at reagere, men på en uskadelig måde. Konflikter imellem de unge opstår ifølge med-



arbejderne blandt andet pga. de unges sprogbrug, og medarbejderne opsætter derfor delmål for de unges kommunikation. Konflikter mellem unge og medarbejdere kan opstå, fordi de unge prøver grænser af. Her kan medarbejderne anerkende de unges følelser, men lade være med at indgå i en diskussion omkring konflikten og i stedet understrege medarbejdernes omsorgsrolle.

Bakkegården har et sikringsrum, som generelt bruges sjældent, men periodevist i forbindelse med enkelte unge.

EGELY

Fysiske rammer

Den sikrede døgninstitution Egely hører under Region Syddanmark og er placeret uden for Nørre Aaby i Middelfart kommune. Institutionen er fra 2004, består af fire afdelinger og har 14 sikrede og fem særligt sikrede pladser. Egely har tilknyttet intern skole og værksted og indbefatter et nybygget parkouranlæg, en sportshal med udendørs multibane samt musik- og computerspilslokaler. Udendørsarealerne er omkranset af en fem meter høj ringmur. Afdelingerne er arrangerede som firkanter rundt om en indre flisebelagt gård med bænkesæt og stole, hvor de unge holder deres rygepause. Hver afdeling har et særlig aktivitetsrum, der også kan benyttes af de andre afdelinger efter aftale, men som kan benyttes af afdelingens unge hele tiden.

På den særligt sikrede afdeling er det muligt at afskærme en enkelt ung i en del af afdelingen, så der stadig er mulighed for aktiviteter og undervisning for den skærmede unge.

Egely

Udeareal med boldbane, parkour og ringmur



Formål

Egely har særligt fokus på at udvikle de anbragte unge på institutionen. Ledelsen beskriver, at de unge skal lære, at der findes andre alternativer end at begå kriminalitet. Således lægger institutionen vægt på, at de unge har en ændret adfærd efter endt anbringelse.

"Målet er, at de unge træffer klogere valg, så de står bedre rustede efter opholdet" (Hjemmeside).

De arbejder meget på, at de unge får forbedrede strategier i forhold til deres vrede. Det pædagogiske personale nævner desuden, at Egely skal sikre og udrede de unge.

Pædagogisk grundlag

Mentalisering, KRAP (Kognitiv, Ressourcefokuseret og Anerkende Pædagogik) og rehabilitering er en stor del af det pædagogiske grundlag på Egely. Et treårigt mentaliseringsprojekt skal sikre, at tilgangen i fremtiden implementeres i alle afdelinger blandt både de faste medarbejdere og vikarerne for at sikre samme sprog og forståelse for det pædagogiske afsæt. Medarbejdernes uddannelse heri skal understøtte deres professionelle tilgang til de unge og gøre dem bedre rustede til at kigge bag om de unges adfærd. Derudover har Egely fokus på mestringsstrategier, der skal øge de unges ejerskab over egen anbringelse, og samtidig styrke medarbejdernes forståelse af de unges udviklingstrin og -muligheder. Grundet de unges korte ophold oplever institutionen problemer med at måle effekter af deres arbejde, men forsøger at observere ændringer i adfærd.

Motivation og styring

Det pædagogiske personale på Egely tager udgangspunkt i både indre og ydre styring for at motivere de unge. På grund af anbringelsens korte varighed og de unges problemstillinger, kan det være en udfordrende opgave. Medarbejderne lægger især vægt på dialog og refleksion som værktøjer til indre styring, og de anvender blandt andet spejling til at få den unge til at sætte ord på egen adfærd og træne sig i sociale sammenhænge. Konsekvenser og ydre styring indgår også i samspil med dialog mellem medarbejdere og ung.

Hvis en ung melder et skole- eller værkstedsmodul fra, får den unge fratrækt muligheden for at deltage i eftermiddagens sociale aktiviteter. Det oplever medarbejderne som motiverende for de unge. Hvis en ung indgår i en større konflikt, kan medarbejderne anvende afskærmning og sikringsrum som håndteringsstrategi, men den konkrete konsekvens er kontekstafhængig og skal have til formål at arbejde videre med den unges mål og delmål.

Hverdagen og regler

De unge på Egely har individuelle skemaer og skal deltage i dagsbeskæftigelsen for at indgå i eftermiddagens frivillige aktiviteter. Inden frokost skal de unge se nyhederne, og det er obligatorisk at blive på værelset i stilletimen kl. 14.30-15.30. Egely har særligt fokus på adfærd til måltider, der skal afspejle almen dannelse og sociale spilleregler i samfundet:

"De skal lære de der sociale spilleregler. Det er sådan set også en læring i, hvordan kulturen er. At lære at sidde sammen, at man opfører sig ordentligt, og at man ikke må have hat på ved bordet. Det er sådan helt normale dannelsesregler, som man ville gøre det hjemme i sin egen familie" (Leder).

De unge skal som udgangspunkt sidde ved bordet i tyve minutter. Hvis reglen brydes, kan den unge isoleres fra fællesskabet og få lov til at spise med en medarbejder. Spisesituationerne anses også som en mulighed for medarbejderne at observere de unges adfærd.

8.30-10.00			
10 ⁰⁰ - 10 ³⁰	PAUSE	PAUSE	PAUSE
10 ³⁰ - 12 ⁰⁰			
12 ⁰⁰ - 13 ⁰⁰	NYHEDER & DEBAT	NYHEDER & DEBAT	NYHEDER & DEBAT
12 ⁰⁰ - 13 ⁰⁰	FROKOST	FROKOST	FROKOST
12 ⁰⁰ - 13 ⁰⁰	PAUSE	PAUSE	PAUSE
13 ⁰⁰ - 14 ⁰⁰	-ART		-ART
14.30-15.30	STILLETID	STILLETID	STILLETID
15.30-18.00			
18.00-19.00	AFTENMAD	AFTENMAD	AFTENMAD

Note: Dagsprogram for de unge, Egely

Sikkerhed, pædagogik og konflikt

Før de unge kan forlade deres værelser om morgenen, skal de trykke på en kontakt, så medarbejderne forberedes via deres dect-telefoner. Medarbejderne anvender også dect-telefonerne til at kontakte hinanden i tilfælde af konflikter og har systematiserede procedurer for, hvem der responderer på alarmer. Det anses af medarbejderne som en måde at afværge konflikter på, fordi de unge er bevidste om medarbejdernes handlemuligheder. Hver dag skal medarbejderne desuden risikovurdere de unge tre gange, hvilket foregår i dialog mellem det pædagogiske og undervisningsmæssige personale.

Egely

Sikringsrum indefra



Egely har desuden en særlig sikret afdeling, hvor den statiske sikkerhed samt normeringen er større. Det pædagogiske personale på Egely anvender mentaliserings- og mestringsstrategier i konfliktsituationer. Mentalisering kan benyttes til at forberede sig på konflikter og forstå de unges adfærd, og de unge kan selv træne sig i at undgå konflikter ved at bruge mestringsstrategier. Egely lægger desuden vægt på at møde den unge efter en konflikt og derigennem understøtte tilliden mellem medarbejdere og ung. I alle afdelinger er der mulighed for, at unge kan afskærmes i forbindelse med konflikter, og sikringsrum kan også anvendes hertil i særlige tilfælde og i kortere tid. Afskærmning kan også bruges med pædagogisk udvikling som formål, hvor målet er, at den unge skal udsluses i fællesskabet.

Egely har tre sikringsrum til rådighed, hvoraf det ene er yderligere forstærket efter erfaring med en ung, der skadede døren.

GRENEN

Fysiske rammer

Den sikrede døgninstitution Grenen hører sammen med Koglen, under Region Midtjylland og er placeret i Dalstrup i Norddjurs Kommune. Grenen har ti sikrede pladser og fem særligt sikrede pladser fordelt på tre afdelinger. Institutionen har særlig viden om unge med psykiatrinære problemstillinger, og den har som den eneste af de otte sikrede døgninstitutioner en særlig afdeling rettet mod denne målgruppe. Grenen har tilknyttet egen intern skole og værksteder, motionsrum, gymnastiksal musik- og computerlokaler samt udendørsarealer med fælles boldbane og rum til udeliv med klatrevæg, der kan benyttes af alle afdelinger på skift. Desuden har hver afdeling egen gård med egen boldbane.

Afdelingerne er indrettet forskelligt. Der er primært et afslapningsrum med sofa og TV, stort køkken alrum og separate rum til Playstation. Alle udendørsarealer er omkranset af en fem meter høj stål-indhegning, som det ikke er muligt at kigge igennem. Institutionen har indsat flere vinduer i indhegningen på Børnerådets opfordring. Institutionen er placeret langt væk fra byen og har ikke udfordringer med objekter, der bliver kastet ind over hegnet.

Grenen

Boldbane



Formål

Grenen ser det som sit formål at udrede de unge, være nysgerrige på deres adfærd og erkendelse, samt forbedre deres muligheder for at deltage i samfundet. Grenen anvender miljøterapi på et kognitivt og adfærdsterapeutisk grundlag og ydre styring i de situationer, hvor ydre styring er nødvendigt for at leve op til det påbudte voksenansvar. Derfor har Grenen i højere grad fokus på at udrede og arbejde med adfærdsregulering, hvor udslusningen til samfundet foregår i de åbne afdelinger, som Grenen arbejder sammen med. Tilgangen til de anbragte skal tage udgangspunkt i den enkelte unge:

"Vi bliver nødt til at have en praksis, hvor vi på intet tidspunkt generaliserer unge, selvom de kunne være sidestillet på diagnoseniveau eller anbringelsesgrundlag. Vi bliver nødt til at kigge på hver enkelt ung og vedkommendes egne forudsætninger for at modtage læring eller kunne drage læring af vores behandling" (Leder).

Pædagogisk grundlag

Medarbejderne på Grenen understreger, at medarbejderne og de unge er ligeværdige mennesker, men at ansvar og opgaver i relationen er forskellig. Derfor kan relationen i visse kontekster være præget af et asymmetrisk magtforhold. Herved forstår de unge, at medarbejderne skal være rammesættende og troværdige og styre dem i retning af udvikling.

"Det er rigtigt væsentligt, at vi bevarer en asymmetrisk relation til de unge. [...] Hvis vi var for komplementære eller for udviklede, eller hvis der var tvivl om, hvem der styrede relationen her, så ville vi egentlig ikke være vores arbejde som pædagoger værd. Vi er jo ansat til at forandre de unge og inspirere dem til et andet liv, derfor bliver vi nødt til at lede dem" (Leder).

Grenen bruger i forlængelse heraf miljøterapi, og dets fokus på samvær, aktiviteter og struktur er nødvendigt til at udvikle de unge. De anvender også kognitiv adfærdsterapi (KAT) til at få de unge til at reflektere over og forstå, hvordan tanker og følelser påvirker deres adfærd.

Motivation og styring

På grund af Grenens anvendelse af miljøterapi som pædagogisk tilgang har institutionen særligt vægt på en tydelig og struktureret hverdag, hvor der stilles krav til de unge om deltagelse. Grenen har også mulighed for at sanktionere og motivere de unge økonomisk ved at "fastfryse" tøjpenge, hvis den unge har gjort skade på inventar, eller give den unge en bonus for at have udført et stykke arbejde.

Institutionen oplever, at det, at hverdagen og kravene til de unge styres af medarbejderne, er givende på kort sigt. Effekten kan dog være svær for de unge at vedholde efter endt ophold, da det kræver en egen refleksion og motivation. Der arbejdes med at give de unge denne refleksion og motivation, men der kræves ydre styring og ro for at give de unge mulighed for refleksion. Grundet den korte tid på institutionen kan resultaterne også være begrænsede. Det gælder især kognitivt udfordrede unge, som ikke er i stand til at reflektere over egen adfærd og situation.



Note: ART-forløb, Grenen

Hverdagen og regler

De unges hverdag på Grenen er fast struktureret, og de unge får deres individuelle plan i fysisk form på værelset. Planen laves hver dag i samarbejde mellem undervisnings- og pædagogiske medarbejdere på baggrund af observationer og løbende vurderinger af den unges adfærd. Det foregår i stilletimen, hvor de unge skal forblive på deres værelser, og medarbejderne har overlap. De to faggrupper er ellers adskilt på institutionen for at undgå, at de unge ikke tager dårlig oplevelser i fx skolen med videre til eftermiddagsaktiviteterne. De unge har mulighed for at få medindflydelse på enkelte dele af dagsstrukturen såsom mad

og fritidsaktiviteter og kan hver dag vælge en selvvalgt aktivitet.

Der arbejdes ikke med differentiering af reglerne. Tydelige og velbegrundede regler skal give de unge ro og tryghed, fordi de ikke er op til forhandling eller de er ens for alle de unge.



Note: Fællesrum, Grenen

Sikkerhed, pædagogik og konflikthåndtering

De unge på Grenen må ikke være alene sammen, og de er altid omgivet af medarbejdere, der deltager i alle aktiviteter. Det er for at forebygge, at de unge ikke videndeler kriminalitet, er selvskadende eller planlægger overfald på hinanden. Grenen sikrer sig yderligere mod overfald ved at have alarmer på dørene, som notificerer medarbejderne på deres telefoner, hvis værelsesdøre åbnes. Institutionen har ligeledes videokameraer udenfor institutionsbygningen og i de tre sikringsrum. To gange om dagen risikovurderes hver enkelt ung ud fra indikatorerne grøn, gul, orange og rød, og medarbejdernes adfærd og fokus tilpasses herefter.

Medarbejderne nedtrapper konflikter gennem kontakt og med grænser. Eventuelt ved at sige, at den unge skal gå på værelset, eller ved at anvende KAT til få den unge til at reflektere over egne følelser og tanker samt adfærd. Alle fastansatte på Grenen uddannes desuden i psykofysisk træning som magtanvendelsesteknik. De gør kun brug af magtanvendelse, hvis det er absolut nødvendigt, og den unge er til fare for sig selv eller andre. Sikringsrummet benyttes kun, når alle andre muligheder er udtømte, og tages derfor sjældent i brug og stort set kun på den særligt sikrede afdeling.

KOGLÉN

Fysiske rammer

Døgninstitutionen Koglen hører under Region Midtjylland og er placeret tæt på Sønder Omme i Herning Kommune. Koglen har ti pladser fordelt på to afdelinger og tilknyttet en intern skole samt værksteder – herunder udeværksted, træværksted og kreativt værksted. Der er udgang til en stor indhegnet have, hvor der er mulighed for at se gennem heget ud på markerne. Ifølge medarbejderne har Koglen ikke problemer med hash og stoffer, fordi institutionen er placeret så afsides og på grund af institutionens praksis med frivilligt tøjskifte. Institutionen ligger for enden af en ca. 1 km lang grusvej og er omringet af landskab, dyr og træer.

Institutionen er åbent indrettet med et stort køkkenalrum, hvor en væg i midten opdeler stue og køkken, uden at det bliver to adskilte rum. Det fører hen til en lang gang med værelser. Cirka 55 procent af Koglens pladser er socialretlige anbringelser, og institutionen har således særlig viden omkring denne målgruppe.

Koglen

Udeareal



Formål

Medarbejderne på Koglen ser institutionen som en slags skadestue og en akut modtageafdeling, hvor den unges 'skade' skal identificeres og håndteres og yderligere skade forebygges. Det fordrer en individuel indsats for hver ung og indebærer et fokus på stabilisering og udredning af den unge. Medarbejderne giver udtryk for, at de ikke er bange for at udfordre de unge for at lære dem og deres problemstillinger bedre at kende. Koglen ses ikke som den endelige behandling - men skal stoppe ulykken og tilvejebringe en anbefaling til det videre behandlingsarbejde efter det korte ophold på Koglen.

"Vores primære opgave er vel egentlig at lære den unge at kende. Så indgående og så objektivt som overhovedet muligt" (Medarbejder).

Medarbejderne beskriver, at det er nemt at få de unge til at fungere på institutionen, da hverdagen er meget struktureret og overskuelig. Men det kan også være vanskeligt at overføre til livet efter endt anbringelse. Uanset oplever de unge en stabil periode i deres liv uden misbrug og/eller kriminalitet, hvilket for mange betyder en øget refleksion omkring fremtiden og ikke mindst tiden forud for anbringelse.

Pædagogisk grundlag

Koglen arbejder anerkendende og individuelt. Den individuelle tilgang på Koglen består blandt andet i daglige evalueringer af hver ung. Den unge skal også selv evaluere dagen samt de positive ting, som den unge har gjort for fællesskabet. Koglen beskriver fællesskabet som en vigtig kerne i dagligdagen og det pædagogiske arbejde med de unge. De har en grundlæggende tanke om, at alle er sociale væsener, som gerne vil være en del af fællesskabet. Det betyder, at de værner om fællesskabet og dets potentiale som en positiv indflydelse i de unges arbejde med sig selv og omgivelserne.

Koglen arbejder ud fra en kognitiv tilgang, hvor de har refleksionsforløb med de unge. Især når den unge har svært ved at nedregulere sig selv. I dette arbejde spørger de ind til de unges følelser, tanker og kroppens reaktion. Disse samtaler, samt andre samtaler, der knytter sig til det socialpædagogiske arbejde, motiverende arbejde eller konkrete konflikter med den individuelle unge, tages ikke i fællesskabet.



Note: Hal, Koglen

Motivation og styring

Medarbejderne på Koglen arbejder meget med at motivere de unge til at deltage i institutionens aktiviteter. I forbindelse hermed tager medarbejderne udgangspunkt i en anerkendende tilgang til de unge for at give dem succesoplevelser. Succesoplevelser beskrives som essentielt, når den unges motivation skal være vedholdende. Medarbejderne arbejder med visualiseringer og kan blandt andet tegne smiley-skemaer, hvor de unge selv kan evaluere bestemte temaer. Som et led i at fremme de unges motivation anvender medarbejderne et belønningssystem, hvor de unge belønnes for at deltage i forskellige aktiviteter og ekskluderes fra fællesskabet, hvis den udviste adfærd er uforeneligt med de værdier, normer og sociale kvaliteter, som er nødvendige, for at et fællesskab er sundt og udviklende.

Hverdagen og regler

Hverdagen på Koglen er baseret på en strukturel tilgang med tydelige rammer, som introduceres i en samtale med den unge ved indskrivningen. To gange om dagen evaluerer de unge sig selv og de andre i fællesskab. Koglen har en klar forventning til de unge om at deltage i dagsbeskæftigelsen. Hvis dette ikke overholdes, kan det betyde, at den unge vælger dagen fra og skal opholde sig på værelset. Det er selvfølgelig ud fra en individuel vurdering og ud fra den enkeltes forudsætninger.

"De går i skole hver dag. Det bliver aldrig italesat af dem som et problem. De står op hver morgen og er der" (Medarbejder).

Koglen

Ungs værelse



Desuden har institutionen klare regler for spisesituationer, hvor de unge forventes at overholde almindelig bordskik og blive siddende ved bordet i en halv time. Hver fjortende dag deltager de unge i beboermøde, hvor de har medindflydelse på madplaner, sport, indkøb og det sociale fællesskab. Tre gange om ugen dyrker de unge og medarbejderne idræt sammen.

Koglen tager udgangspunkt i de enkelte unge, og differentierer undervisning og dagsstruktur efter individuelle behov. Institutionen understreger således, at de ellers faste rammer skal turde blive bøjet.

Sikkerhed, pædagogik og konflikthåndtering

De unge risikovurderes minimum to gange i døgnet, eftermiddag og aften, og i lighed med alle de andre institutioner, tæller medarbejderne bestik op efter hvert måltid for at sikre, at de unge ikke kan gemme bestik og anvende det som våben. Institutionen har tidligere haft problemer med våben og er blandt andet opmærksom på tandbørster, der kan slibes skarpe. Hver fjortende dag sikkerhedsvurderer medarbejderne de unge for at fastlægge, hvorvidt den unge skal have mulighed for at få eksempelvis udgang eller bevæge sig tæt på de lavere dele af hegnet. Derudover har Koglen også alarmer på dørene til de unges værelser, der giver medarbejderne et overblik over aktiviteter på gangen. De unge har endvidere et værelseskald, som de kan bruge om natten, hvis de skal i kontakt med en medarbejder. Medarbejderne understreger, at magtfordelingen mellem unge og medarbejdere skal være tydelig og indiskutabel for at kunne udøve pædagogik og sikre ro og udvikling. Institutionen angiver, at hvis en eller flere unge bliver i tvivl om dette forhold, bruger de for meget af deres tid på at afprøve og rykke grænserne på afdelingen. Det giver ro og trivsel på hele afdelingen, når de unge ikke skal bruge tid på eksempelvis at diskutere spillereglerne i fællesskabet ifølge institutionen. Institutionen beskriver, at det ligeledes giver den enkelte ro til at forholde sig til sig selv og egen udvikling under anbringelsen.

Medarbejderne på Koglen anvender reflektive samtaler før, under og efter konfliktsituationer. De understreger vigtigheden af at være et skridt foran de unge og håndtere situationer, der har potentiale til at eskalere. Medarbejderne forklarer de unge, at konflikter ikke må tages i fællesskabet, og de løses derfor som oftest med såkaldte timeouts, hvor den unge ekskluderes fra fællesskabet på sit eget værelse. Herefter taler medarbejderne med den unge, og situationen gennemgås udførligt. Koglen bruger sjældent magtanvendelser eller sikringsrum, men er uddannet og klædt på i at anvende metoder hertil. Hvis de unge ødelægger genstande på institutionen, bedes de selv rydde op eller reparere det og at tage ansvar for deres egne gerninger. Medarbejderne ser konflikter som havende læringspotentiale, da de er med til at kvalificere tilgangen til den unge.

Kompasset

Areal mellem afdelingerne og skole/værksted. I baggrunden ses multihallen.



KOMPASSET

Fysiske rammer

Den sikrede døgninstitutionen Kompasset hører under Region Nordjylland og befinder sig tæt på Brønderslev. Kompasset består af otte sikrede pladser fordelt på to afdelinger og dertil en intern skole, træ- og metalværksted, kreativt værksted, sports-hal, fitnesscenter samt et stort udendørsareal med boldbaner og træningsfaciliteter.

Institutionen er bygget efter principper om åbenhed, og derfor har bygningerne store vinduespartier, og man kan se gennem det omgivende hegn og ud på et naturskønt område. Bo-afdelingerne er bygget som et stort åbent rum, som de unges værelsesdøre støder op til. Det gør, at medarbejderne nemt kan overskue hele fællesarealet uanset, hvor de er i rummet, og at de kan se, hvornår de unge kommer ud fra deres værelser.

Formål

Kompasset lægger vægt på, at institutionens formål er systematisk at udrede de unge og afdække deres adfærd og problemstillinger. Medarbejdernes faglighed understreges som et vigtigt redskab til sikre en struktureret beskrivelse af den unge, der skal sikre samarbejdet med andre institutioner og aktører efter endt anbringelse. Det kræver en individuel tilgang at udfordre den unge tilstrækkeligt til at udrede denne uden at gøre den unge dårligere stillet. Medarbejderne oplever, at udredningsopgaven lettes af de fysiske rammer, som gør det nemt at observere den unge døgnet rundt. Det giver også mulighed for at prøve den unge af i en række situationer, som den unge kommer til at møde efter endt ophold. Dagligdagen indrettes som en normal hverdag, så den unge forberedes på at indgå i samfundet.

Pædagogisk grundlag

Medarbejderne tager udgangspunkt i tre kerneværdier i relationen til de unge: professionalisme, ordentlighed og lydhørhed. Det betyder, at kontakten til de unge skal indebære tryghed og troværdighed, reel og engageret kontakt samt forståelse for de unge. I forlængelse heraf lægger Kompasset vægt på den uformelle dialog og de unge som aktive medspillere der skal inddrages i og have indflydelse på deres ophold. Institutionen anvender desuden konsekvenspædagogik, hvor regelbrud får følge af naturlige konsekvenser. Relationen til de unge ses som kontaktbaseret, hvilket betyder, at det ikke er den personlige relation til den unge, der skal være bærende og have til formål at udrede og udvikle den unge.

Motivation og styring

For medarbejderne på Kompasset er indre styring central for at sikre den unges udvikling, hvilket hjælpes på vej af de ydre rammer. Afdelinger med kun fire unge og fysiske rammer med åbne rum, hvor de unge i mindre grad gøres opmærksomme på sikkerhedsmekanismerne, gør, at den dynamiske sikring og yderstyring kan fylde mindre. Fokus bliver i stedet på at udrede de unge og få dem til selv at have lyst til skole og et liv uden misbrug:

"Vi gør alt, hvad vi kan, for at få de unge til at tage ansvar i deres dagligdag og ansvar i deres liv i forhold til at komme videre. For ja, vi kan yderstyre med mange ting, men det hjælper dem ikke, når de skal herfra, hvis vi ikke får noget indre styring i gang i dem" (Medarbejder).

I dialogen med de unge lægger medarbejderne vægt på inddragelse og de unges fremtid. Medarbejderne forsøger at motivere de unge til at deltage i dagsbeskæftigelsen med forskellige strategier. Kompasset bruger dog også belønningssystemer til at styre de unge til at deltage i aktiviteter og har fokus på, at konsekvenser skal hænge sammen med handlinger for at give mening for de unge. Forholdet mellem indre og ydre styring afhænger af den enkelte unge og den konkrete dag.



Note: Fællesrum, Kompasset

Hverdagen og regler

Kompasset har en fast dagsstruktur, som de unge forventes og belønnes for at deltage i. De unge beskriver blandt andet, at de skal sidde ved morgenbordet kl. 8.30 for at få lov til at se en film om aftenen. Mellem dagsbeskæftigelsen og eftermiddagsaktiviteter skal de unge opholde sig på værelset i den såkaldte 'egentid'. Det pædagogiske personale oplever, at de unge accepterer og forstår reglerne, når reglerne bliver forklaret. Det er på trods af, at Kompasset beskriver, at deres rammer og regler er strengere og mindre fleksible end på andre institutioner. På den måde er dialog et vigtigt værktøj for at give reglerne mening. På Kompasset må unge af samme køn opholde sig alene på et værelse, når døren står åben.

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
8.00-9.00	Døren bliver låst op, og du skal stå op og sidde ved bordet i fællesrummet inden kl. 8.30 ellers fravælges tv og DVD tid til sengetid. Morgentoilette – bad, og tandbørstning morgenmad	Døren bliver låst op, og du skal stå op og sidde ved bordet i fællesrummet inden kl. 8.30 ellers fravælges tv og DVD tid til sengetid. Morgentoilette – bad, og tandbørstning morgenmad	Døren bliver låst op, og du skal stå op og sidde ved bordet i fællesrummet inden kl. 8.30 ellers fravælges tv og DVD tid til sengetid. Morgentoilette – bad, og tandbørstning morgenmad	Døren bliver låst op, og du skal stå op og sidde ved bordet i fællesrummet inden kl. 8.30 ellers fravælges tv og DVD tid til sengetid. Morgentoilette – bad, og tandbørstning morgenmad	Døren bliver låst op, og du skal stå op og sidde ved bordet i fællesrummet inden kl. 8.30 ellers fravælges tv og DVD tid til sengetid. Morgentoilette – bad, og tandbørstning morgenmad	Weekend Døren bliver låst op kl. 8 Du bestemmer selv hvornår du vil stå op.	
9.00-12.00	Skole/værksted	Skole/værksted	Skole/værksted	Fælles rengørings dag Se særskilt tavle/skema	Skole/værksted		
12.00-13.00	Frokost kioskbestilling	Frokost kioskbestilling	Frokost kioskbestilling	Frokost kioskbestilling	Frokost kioskbestilling	Frokost kioskbestilling	
13.00-15.00	Værksted/skole	Værksted/skole	Værksted/skole	Værksted/skole	Værksted/skole		
15.00	Udlevering af kioskvarer	Udlevering af kioskvarer	Udlevering af kioskvarer	Udlevering af kioskvarer	Udlevering af kioskvarer	Udlevering af kioskvarer	
15.00-16.00	Egentid på værelset	Egentid på værelset	Egentid på værelset	Egentid på værelset	Egentid på værelset		
16.00-18.00	Aktiviteter – hallen, musik, krea, spil, bage m.m. H1 Vaske tøj	Aktiviteter – hallen, musik, krea, spil, bage m.m. H2 Vaske tøj	Aktiviteter – hallen, musik, krea, spil, bage m.m. H3 Vaske tøj	Aktiviteter – hallen, musik, krea, spil, bage m.m. H4 Vaske tøj	Aktiviteter – hallen, musik, krea, spil, bage m.m. H5 Vaske tøj	Aktiviteter – hallen, musik, krea, spil, bage m.m.	
17.00-18.00	Tilberede aftensmad	Tilberede aftensmad	Tilberede aftensmad	Tilberede aftensmad	Tilberede aftensmad	Tilberede aftensmad	
18.00-19.00	Spise og oprydning	Spise og oprydning	Spise og oprydning	Spise og oprydning	Spise og oprydning	Spise og oprydning	
19.00-21.00	Aktiviteter – hallen, musik, krea, spil, bage m.m.	Aktiviteter – hallen, musik, krea, spil, bage m.m.	Aktiviteter – hallen, musik, krea, spil, bage m.m.	Aktiviteter – hallen, musik, krea, spil, bage m.m.	Aktiviteter – hallen, musik, krea, spil, bage m.m.	Aktiviteter – hallen, musik, krea, spil, bage m.m.	
22.00-22.30	Gøre klar til natten Vælg film "Natmad"	Gøre klar til natten Vælg film "Natmad"	Gøre klar til natten Vælg film "Natmad"	Gøre klar til natten Vælg film "Natmad"	Gøre klar til natten Vælg film "Natmad"	Gøre klar til natten Vælg film "Natmad"	Gøre klar til natten Vælg film "Natmad"
22.15 Køkkenet aflåses	tandbørstning	tandbørstning	tandbørstning	tandbørstning	tandbørstning	tandbørstning	tandbørstning
22.30	Go' nat – døren låses	Go' nat – døren låses	Go' nat – døren låses	Go' nat – døren låses	Go' nat – døren låses	Go' nat – døren låses	Go' nat – døren låses

Note: Ugeskema, Kompasset

Sikkerhed, pædagogik og konflikt

Medarbejderne på Kompasset risikovurderer de unge i overlap-pet og lægger et skema ud fra den enkelte unges humør og ad-færd på dagen. Når en vagt er færdig, skal pædagogerne tildele deres dag en farve, enten grøn, gul eller rød, og stille spørgsmål til hinandens oplevelser for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Medarbejderne på institutionen anvender især afskærmning og fokusskifte til at undgå konflikter. På den måde kan de bruge aktiviteter som fx at gå en tur til at ekskludere en ung fra fæl-lesskabet og nedtrappe konflikten. De kan også skifte fokus ved at foretage en rocade blandt medarbejderne på afdelingerne, så konflikten ligeledes forsvinder. Sikringsrum bruges sjældent og er sidste indgreb, hvis det ikke er tilstrækkeligt at ekskludere den unge på værelset og løse konflikten her. Medarbejderne på Kompasset har fokus på konflikt nedtrapning som en del af den interne undervisning, herunder fysisk konflikt nedtrapning.

STEVNSFORTET

Fysiske rammer

Den sikrede døgninstitution Stevnnsfortet hører under Region Sjælland og er placeret uden for Rødvig i Stevns Kommune. Institutionen har 11 pladser fordelt på to afdelinger. Institutionen består bl.a. af en idrætshal, fitness, massagelokale, computer-rum, biograf og udendørs boldbaner. Stevnnsfortet er omgivet af et højt hegn og har for nyligt skiftet tremmer for vinduerne ud med sikkerhedsglas på afdelingerne. Afdelingerne består af et stort åbent rum med spisebord og opholdsafdeling, hvor der er indgang til køkken og en anden opholdstue, der er i et rum for sig. Institutionen er placeret uden for beboelse omgivet af landskab og marker, hvor blandt andet bisonokser hører til. Alligevel har institutionen ind imellem problemer med hash og stoffer, og det kan medarbejderne opleve som en udfordring i forhold til det socialpædagogiske arbejde med de unge. De beskriver dog, at det kan have den fordel, at de bliver opmærksomme på og kan arbejde med de unges problematikker.

Stevnsfortet

Udeareal



Formål

Stevnsfortets menneskesyn er, at de unge skal hjælpes med de ting, de endnu ikke har lært. Det handler ikke om, at de unge ikke har viljen, de har blot ikke lært det endnu. Institutionen beskriver, at deres formål er at udvikle de unge ved at fokusere på deres stærke ressourcer og derigennem arbejde med deres

svagheder. De ser derved institutionens formål som udviklende gennem en relationel og anerkendende tilgang:

"Stevnsfortet skal udvikle de unge og ikke straffe dem. Tanken er, at det er straf nok, at de ikke kan komme herfra, når de vil" (Hjemmeside).

Tilgangen og den pædagogiske indsats over for de unge afhænger ikke af anbringelsesgrundlag, men tilrettelægges i forbindelse med den unges særegne problematikker. Medarbejderne ser det som centralt, at hverdagen på Stevnsfortet ligner et normaliseret liv, hvor de unge skal gå i skole og have en konkret struktur.

Pædagogisk grundlag

Det pædagogiske personale på Stevnsfortet arbejder ud fra en anerkendende, relationspædagogisk, ressourceorienteret og kognitiv tilgang til de unge. De differentierer tilgangen til de unge efter den enkelte unges problemstilling og udfordringer, og arbejder med en neuropsykologisk tilgang, hvor de unge anses for at have potentiale til at skabe forandring for sig selv. De arbejder endvidere med spejling af adfærd. Det gøres ved, at der er fokus på, hvordan deres adfærd modtages, og der arbejdes med at give dem alternative handlemuligheder. Medarbejderne er for nylig blevet undervist i at kompensere for de unges 'executive vanskeligheder': Deres udfordringer ved strukturering og tidsfornemmelse mm., som kan igangsætte affektbrud.

Motivation og styring

Medarbejderne på Stevnsfortet beskriver skismaet mellem indre og ydre styring og giver udtryk for, at de unges indre styring og egen motivation er central for deres udvikling:

"Motivation skal komme indefra, og man skal ønske en forandring selv" (Leder).

Stevnsfortet benytter sig af faste rammer og regler til at styre de unge, men lægger vægt på, at dialogen mellem unge og medarbejdere skal øge de unges erkendelse og forståelse af anbringelsen, så de fremover får skabt alternative handlemuligheder. Medarbejderne beskriver, at behovet for ydre og indre styring er forskelligt, og at nogle unge har brug for mere ydre styring, faste rammer og tydelighed end andre unge.

Hverdagen og regler

Hverdagen på Stevnsfortet har til formål at skulle ligne livet efter endt anbringelse mest muligt. De unge optjener lommepenge, hvis de deltager i dagsbeskæftigelsen, og kan derudover optjene dusører ved at lave noget ekstra arbejde. De unges skema for dagsbeskæftigelsen er fastlagt og kan kun ændres på personalemødet hver fjortende dag. Hvis unge ikke deltager i sko-

Stevnsfortet

Maleværksted



le/værksted betegnes det som "arbejdsvægring", og de unge skal opholde sig på værelset. Dog understreger medarbejderne vigtigheden af, at de unge skal have chancen for at deltage igen fra kl. 12 eller kl. 15. De unges har ikke nogen stilletime mellem dagsbeskæftigelse og eftermiddagsaktiviteter. Stevnsfortet har også en regel om, at hvis de unge ikke står op om morgenen, så må de ikke se TV om aftenen. Institutionen beskriver, at det er forskelligt, hvor megen magt de kan afgive. Det er afhængigt af ungegruppen.



Note: Knallerter de unge kan arbejde på, Stevnsfortet

Sikkerhed, pædagogik og konflikthåndtering

Stevnsfortet gør brug af sikringsrum og overfaldsalarmer, og alle døre på institutionen er aflåst. Hver fjortende dag skal medarbejderne sikkerhedsvurdere de unge skriftligt, men de sikkerhedsvurderer de unge verbalt i de daglige overlap. Institutionen har haft problemer med selvklavede våben og derfor optælles bestik og værktøj, og der foretages dagligt inventartjek på de unges værelser. Medarbejderne på Stevnsfortet beskriver udfordringer ved sikkerhedsprocedurerne, som kan ødelægge tillidsforholdet mellem unge og medarbejdere, og på den måde hindre de unges udvikling.

"Det er en gråzone, fordi vi både er kontrollanter og samtidig skal forsøge at opnå en kontakt, så den unge kan arbejde med sig selv i en tillidsfuld relation" (Medarbejder).

Medarbejderne beskriver, at det er svært at undgå en asymmetrisk magtrelation. Dog er det vigtigt, at medarbejderne optræ-



der og kommunikerer på en måde, som ikke synliggør dette og endvidere har en omsorgsfuld tilgang til de unge.

Det pædagogiske personale på Stevnnsfortet forsøger at skabe udveje for de unge i konflikter og anvender blandt andet spejling og afledning hertil. De understreger, at medarbejderne ikke altid skal bruge magtrollen, men indgå i en dialog med de unge og på den måde nedtrappe konflikten ud fra værdier om tryghed, tillid og udvikling. Medarbejderne forsøger i forlængelse heraf at vurdere situationen og de unges adfærd og tilpasser konflikthåndteringsmetoderne herefter. Arbejdsprocedurer er også systematiseret efter potentielle konflikter, så medarbejderne ved, hvordan de skal reagere og samarbejde i konfliktsituationer.