

Rapport

Styrket Indsats over for anbragte børn

Evaluering af metoden Positiv Afvigelse på 14 døgntilbud



Helle Hansen, Tróndur Møller Sandoy & Line Mehlsen

Styrket Indsats over for anbragte børn – Evaluering af metoden Positiv Afvigelse på 14 døgntilbud

© VIVE og forfatterne, 2017

e-ISBN: 978-87-7119-466-1

Projekt: 100122

VIVE – Viden til Velfærd

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11, 1052 København K

www.vive.dk

VIVE blev etableret den 1. juli 2017 efter en fusion mellem KORA og SFI. Centeret er en uafhængig statslig institution, som skal levere viden, der bidrager til at udvikle velfærdssamfundet og den offentlige sektor. VIVE beskæftiger sig med de samme emneområder og typer af opgaver som de to hidtidige organisationer.

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

FORORD

Anbragte børn hører til de mest udsatte børn i Danmark, også hvad angår skolegang. Forskningen har vist, at anbragte børn har relativt mange problemer i skolen. De har både et lavere fagligt udbytte og sociale adfærdsproblemer. Samtidig oplever de flere skoleskift og flere perioder uden undervisningstilbud, sammenlignet med ikke-anbragte. Konsekvensen af dette er blandt andet en lavere deltagelsesprocent og et lavere karaktergennemsnit ved folkeskolens afgangsprøve.

Projektet "Styrket Indsats" fokuserer på at forbedre børnenes trivsel og muligheder for at lære i folkeskoleårene, hvilket er en vigtig del af fundamentet for senere at gå i gang med en ungdomsuddannelse og samtidig er med til at øge sandsynligheden for, at børnene på længere sigt opnår beskæftigelse. Kernen i projektet er at finde frem til de skjulte løsninger – hvornår lykkes det, og hvordan lykkes det? Medarbejdere og ledere på 14 døgntilbud har over en periode på to år arbejdet på dels at skabe en mere nuanceret forståelse af, hvorfor det er svært for anbragte børn og unge at gennemføre folkeskolen, dels at opdage, hvordan de kan understøtte anbragte børns skolegang og udbrede den positive praksis, som de afdækker i arbejdet med positiv afvigelse. Rapporten er en evaluering heraf.

En stor tak til kontaktpersonerne på de 14 døgntilbud, der har ydet et stort bidrag til projektet og gjort det muligt at gennemføre evalueringen. En særlig tak rettes til de børn og unge, der har deltaget i interviewene og bidraget med vigtige perspektiver og indsigter til evalueringens temaer.

Siddhartha Baviskar fra Professionshøjskolen Metropol har været ekstern referee på rapporten, og Mette Lausten fra VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd har været intern referee. Vi takker for deres gode kommentarer og input til rapporten.

Rapporten er skrevet af seniorkonsulent Helle Hansen, videnskabelig assistent Tróndur Møller Sandoy og analytiker Line Mehlsen. Evalueringen er finansieret af Egmont Fonden.

København, oktober 2017

Torben Tranæs

INDHOLD

SAMMENFATNING	5
1 INDLEDNING	7
1.1 Problemstillingen.....	7
1.2 Styrket Indsats over for anbragte børn	7
2 ERFARINGER MED POSITIV AFVIGELSE I STYRKET INDSATS	11
2.1 Positiv Afvigelse.....	11
2.2 Erfaringerne fra Styrket Indsats	12
3 DATAGRUNDLAG	29
3.1 Skema til den unge og kontaktpersonen	30
3.2 Medarbejderskema	31
3.3 Fravær.....	32
3.4 Kvalitative interview	32
4 RESULTATER.....	33
4.1 Trivsel.....	33
4.2 Skole	44
LITTERATUR	53

SAMMENFATNING

Forskningen har for længst vist, at anbragte børn halter bagefter på skoleområdet. Projektet Styrket Indsats fokuserer på at forbedre anbragte børns trivsel og muligheder for at lære i folkeskoleårene ved at undersøge de positive historier. Hvornår lykkes det, og hvordan lykkes det? Gennem en periode på to år har ledere og medarbejdere på 14 døgninstitutioner arbejdet med metoden Positiv Afvigelse for at skabe en mere nuanceret forståelse af, hvorfor det er svært for anbragte børn og unge at gennemføre folkeskolen, og hvad der går forud for, at de unge lykkes med skolen. Som metode er positiv afvigelse karakteriseret ved at fokusere på de positive historier og på, hvad organisationen kan lære af disse. De positive praksisser, som er fundet i arbejdet med metoden, er på døgntilbuddene blevet omsat til forskellige initiativer, der på forskellig vis støtter op om børnenes skolegang.

Evalueringen bygger på løbende gennemførelse af surveys blandt medarbejderne og de unge over 13 år samt indledende og afsluttende fokusgruppeinterview med ledelse og medarbejdere, og individuelle interview med de unge. Det betyder, at datagrundlaget består af både kvantitative trivselsmål, der giver mulighed for at måle udviklingen i trivsel over de to år, projektperioden varer, kvantitative vurderinger af virkningen af brugen af Positiv Afvigelse som metode, og kvalitative vurderinger af, hvordan implementeringen har været, og hvorvidt brugen af Positiv Afvigelse som metode kan gøre en forskel for anbragte børn og unge på døgntilbud.

Vi har målt udviklingen i børnene og de unges trivsel med de validerede instrumenter SDQ og WHO-5. For børn over 13 år finder vi både et signifikant fald i omfanget af kammeratskabsproblemer og en signifikant stigning i deres prosociale adfærd. Disse trivselsforbedringer er dog ikke stærke nok til, at vi finder en statistisk sikker forbedring af den generelle trivsel, idet forbedringen i den generelle SDQ-score ikke er signifikant. For børn under 13 år finder vi et signifikant fald i omfanget af problemer med hyperaktivitet, men igen er ændringen ikke stærk nok til, at forbedringen i den generelle SDQ-score bliver signifikant. Vi ser ikke de samme ændringer i WHO-5-scoren. Det er dog positivt, at de unge forbedrer deres SDQ-score, da denne måler trivslen over en længere periode.

Andelen af børn og unge, der godt kan lide at gå i skole, stiger i løbet af projektperioden. Der er samtidig en signifikant stigning i andelen af børn og unge, der har været i konflikter med kammerater og lærere i skolen. Det er særligt blandt de unge over 13 år, at der er en stigning. Vi har ikke kunnet afdække, hvorfor der har været denne stigning.

Børnene og de unges tilgang til at løse forskellige typer af problemer i skolen, og hvordan de møder en læringssituation, måles med en underskala fra spørgeskemaet 5-15 (FTF). Børn under 13 år klarer sig en smule bedre end unge over 13 år, mens kontaktpersonerne vurderer, at de unges problemer bliver lidt større. Resultaterne er dog ikke signifikante. Døgntilbuddene har arbejdet med indsatsen i relativt kort tid, og det er derfor forventeligt, at effekten ikke er slået igennem på børnenes indlæringsstil endnu.

I skoleåret 15/16 ser vi et fald i lovligt fravær og sygdomsfravær, men vi kan endnu ikke se faldet i det ulovlige fravær i fraværregistrene ved projektets afslutning. Selvom de data kun dækker det første år, så er det positivt, at vi finder et fald i fraværet, da denne gruppe af børn og unge normalt ikke er særligt glade for skolen og tit oplever perioder uden skolegang.

Interviewene med de unge giver ligeledes en indikation af, at der igennem projektperioden virkelig er kommet et øget fokus på skolen. De unge oplever, at de på døgntilbuddene er blevet mødt med

en klar forventning om, at de skal møde op og passe deres skole. Derudover viser det kvalitative materiale følgende:

- Døgntilbuddene opnår en tættere kontakt med skolen, hvilket giver en positiv udvikling for de anbragte børn og unges skolegang. Det er ikke længere to forskellige verdener – de taler faktisk sammen, og de taler om og deler de positive historier.
- De unge er glade for, at der er fokus på muligheder for at lære, og de kan lettere se et formål med at gå i skole. Det at have en plan i forhold til uddannelse lader til at være noget, de unge ikke har været vant til fra tidligere, og de er meget glade for dette fokus og denne struktur for deres fremtid.
- Fokus på praktikpladser, hvad enten det er erhvervspraktikker eller kortere praktikforløb, giver de unge et bedre fokus på egen fremtid og troen på, at de kan klare sig selv.

Styrket Indsats tager sit udgangspunkt i eksisterende erfaringer og viden blandt både medarbejdere og anbragte børn og unge. En udbredelse af denne viden kræver, at der implementeres nye aktiviteter, hvilket for medarbejderne kan betyde en ændring af deres eksisterende praksis. Interviewene med lederne og medarbejderne fremhæver følgende opmærksomhedspunkter i forbindelse med implementeringen:

- Der er behov for tydelige rammer og en tovholder for indsatsen. Der skal være tydelig ledelsesopbakning og prioritering af tid til nye aktiviteter, arbejdsgange og møder – særligt i implementeringsfasen, for at der kan opnås de ønskede resultater af projektet/metoden.
- Afgørende for, hvordan indsatsen modtages og udbredes blandt de øvrige medarbejdere, er, hvilken tovholder og medarbejder der står for at udbrede indsatsen. Alle relevante medarbejdere skal uddannes i metoden.
- Start med et fokus på få udvalgte aktiviteter, der er udvalgt på baggrund af de indsigter, der opnås i arbejdet med metoden, og giv dem så tid til at etablere sig i hverdagen på døgntilbuddet.

Evalueringen af Styrket Indsats viser, at der er positive tendenser ved indførelsen af metoden Positiv Afvigelse. Effekten af en ændret praksis, hvor fokus skal ligge på de positive historier, er dog svær at operationalisere ned i målbare størrelser, og det er begrænset, hvor store kvantitative effekter vi ser af indsatsen. Vi ser dog positive tendenser i børnenes og de unges trivsel, målt ved SDQ. Men resultaterne er ikke signifikante, og det kan derfor ikke afvises, at resultaterne skyldes en statistisk tilfældighed. At de kvantitative resultater ikke er tydeligere, kan overraske, set i lyset af, hvor positive de kvalitative resultater er. Den kvalitative del af evalueringen peger klart på, at både medarbejdere og de unge har ændret deres fokus til at være mere positivt – hvad virker for den unge, hvad går godt omkring den unge, hvad er den unges styrker - end tidligere. Medarbejderne har større fokus på og bedre kontakt til de unges skole, og de unge svarer, at de nu kan se meningen med at gå i skole, afslutte folkeskolen, og flere har et mål om at få en uddannelse eller en praktikplads. Yderligere skal det bemærkes, at institutionerne kun har arbejdet med indsatsen i en begrænset tidsperiode, og at effekten derfor kan indtræffe på et senere tidspunkt.

En anden positiv udvikling er medarbejdernes vurderinger af samarbejdet med børnenes skole, og at Styrket Indsats har haft en positiv virkning derved, at børnene føler sig set og hørt. Her er medarbejderne meget positive i deres tilbagemeldinger. Dette er en ændring af medarbejdernes mindset, der har indflydelse på, hvordan de arbejder, og som kommer børnene til gode i det lange løb.

1 INDLEDNING

1.1 Problemstillingen

Anbragte børn er blandt de mest udsatte børn i Danmark, også hvad angår skolegang. Forskningen har vist, at anbragte børn har relativt mange problemer i skolen. De har både et lavere fagligt udbytte, sociale adfærdsproblemer og vanskelige relationer (Egelund & Hestbæk, 2003; Egelund m.fl., 2008; Ottosen & Christensen, 2008, Lausten m.fl., 2013). De oplever desuden flere skoleskift og flere perioder uden undervisningstilbud, sammenlignet med ikke-anbragte (Andersen, 2008). Konsekvensen af dette er blandt andet en lavere deltagelsesprocent og et lavere karaktergennemsnit ved folkeskolens afgangsprøver (Hansen, 2015). Kun 60 pct. af anbragte børn, født i 1995, har ifølge SFI's Forløbsundersøgelse af anbragte børn aflagt folkeskolens afgangsprøve i 16-17-årsalderen (Lausten m.fl., 2013), mens andelen er 94 pct. af andre børn.

Forskningen peger på forskellige årsager til denne udsathed. Sammenlignet med deres jævnaldrende har de anbragte børn flere helbredsproblemer og flere psykosociale og emotionelle udfordringer, og de kommer oftere fra uddannelsesfremmede familier med en lavere socioøkonomisk status (Andersen, 2008; Egelund m.fl., 2009; Lausten m.fl., 2013; Gustafson m.fl., 2015).

Studier viser, at lærerne ofte har lavere forventninger til de anbragte børn. I en stor undersøgelse af anbragte og tidligere anbragte børn mente 60 pct. af lærerne ikke, at børnene ville kunne klare folkeskolens afgangsprøve. Det interessante er, at børnene selv var glade for skolen, de følte, at de klarede sig godt fagligt, ligesom 65 pct. regnede med at få en videregående uddannelse (Forsman & Vinnerljung, 2012). Lignende resultater finder SFI's Forløbsundersøgelse af anbragte børn og SFI's undersøgelse af trivslen blandt anbragte børn. Undersøgelserne viser også, at når der tages højde for de unges familiebaggrund, så forventer de anbragte unge i højere grad end andre børn og unge fra familier med lav socioøkonomisk baggrund at fuldføre en videregående uddannelse (Lausten m.fl., 2013).

Ringe skolepræstationer har store konsekvenser i voksenlivet, uanset om man er anbragt eller ej (Andersen, 2008). Alle børn, der klarer sig dårligt i skolen, har øget risiko for senere at udvikle psykosociale problemer. Som 24-årige har tidligere anbragte et lavere uddannelsesniveau, flere er på kontanthjælp, og færre er i beskæftigelse eller under uddannelse end unge, der ikke har været anbragt. Derudover har de også ofte et dårligere somatisk og psykisk helbred (Vinnerljung, 2005; Forsman & Vinnerljung, 2012; Olsen, Egelund & Lausten, 2011).

Det er derfor vigtigt, at der fortsat er fokus på, hvordan vi kan hjælpe disse børn til at opnå en bedre skolegang, da en god skolegang har stor betydning for deres fremtid.

1.2 Styrket Indsats over for anbragte børn

Formålet med denne rapport er at evaluere projektet Styrket Indsats, som er implementeret på 14 døgntilbud i perioden 2015-2017. Projektet "Styrket Indsats" fokuserer på at forbedre børnenes trivsel og muligheder for at lære i folkeskoleårene, hvilket er en vigtig del af fundamentet for senere at gå i gang med en ungdomsuddannelse og samtidig med til at øge sandsynligheden for senere at opnå beskæftigelse. 14 døgntilbud, fordelt på tre tilsynsregioner, har over en periode på to år arbejdet med at øge anbragte børn og unges muligheder for uddannelse med udgangspunkt i metoden Positiv Afvigelse. Som metode er Positiv Afvigelse karakteriseret ved at fokusere på de

positive historier og på, hvad organisationen kan lære af disse. Kernen i projektet er at undersøge og finde frem til de skjulte løsninger – hvornår lykkes det, og hvordan lykkes det? Medarbejderne og lederne har i projektet arbejdet på dels at skabe en mere nuanceret forståelse af, hvorfor det er svært for anbragte børn og unge at gennemføre folkeskolen, dels at opdage og udbrede den positive praksis, der kan være med til at understøtte, at endnu flere anbragte børn lykkes med skolen. Arbejdet med metoden Positiv Afvigelse sker gennem fire faser, hvor medarbejderne løbende indsamler kvantitative og kvalitative data, der er brugt aktivt til at belyse problemstillingen. De fire faser ser ud som vist i tabel 1.1:

Tabel 1.1 De fire faser i arbejdet med metoden Positiv Afvigelse.

Fase	Mål	Beskrivelse
Fase 1	Forstå og definere problemet	Der arbejdes med en nuanceret problemforståelse med særligt fokus på symptom vs. årsagsbehandling.
Fase 2	Afdæk normalpraksis	Gennem observationer og interview afdækkes normalpraksis og adfærd.
Fase 3	Opdag de positive afvigere	På tværs af observationer og interview findes de, der lykkes på trods. Ved hjælp af mønstergenkendelse kortlægges adfærd og andre faktorer omkring målgruppen, der har medført en positiv afvigelse fra normen.
Fase 4	Udbredelse af løsninger	På baggrund af de indsamlede data laves løsninger til udbredelse af positiv praksis. Det kræver engagerede medarbejdere at lave en succesfuld udbredelse. Igennem alle faser tages der højde for en øget ejerskabsfølelse for problemet og løsningerne, hvilket sikrer et større ejerskab blandt medarbejderne og derved mere vedvarende adfærdændringer.

Kilde: Beskrivelse fra Reflexio & Günes & Co.

Selve arbejdet med Positiv Afvigelse har i projektet vekslet mellem workshops, hvor deltagerne samles på tværs af døgntilbud, og lokalt arbejde, hvor det enkelte tilbud indsamler viden, udbreder positiv praksis og skaber nye indsatser. Der er 14 døgntilbud, der har deltaget i projektet. Tilsammen har de ca. 183 børn i målgruppen. Derudover har ca. 110 medarbejdere og ledere været direkte involveret i projektet og deltaget på workshops og lokale opfølgingsmøder. Heraf har 45 tilbuds- og afdelingsledere deltaget i projektets lederforløb.

De 14 tilbud er:

- BFU Randers
- Børne- og ungecenteret Østervang
- Fonden Clemens
- Opholdsstedet Egehøj
- Grenen-Glesborg
- CBUF Herning (tidligere Hedebo-centret)
- Hjortholm Kostskole
- Lille Valbygård
- Mini-institution Sølyst
- Norddjurs Børnecenter (nu Børne- og Ungecentret Norddjurs)
- Ung Norddjurs (nu Børne- og Ungecentret Norddjurs)
- Spanager skole- og behandlingshjem
- Fonden Sparta
- Fonden Åstedet

I projektperioden er Norddjurs Børnecenter og Ung Norddjurs blevet slået sammen til ét tilbud: Børne- og Ungecentret Norddjurs. I sommeren 2016 lukkede døgntilbuddet BFU Randers som en

del af en omlægning i Randers Kommune. Familieafdelingen i Randers arbejdede videre med arbejdsgruppens indsigter, men døgntilbuddet i sig selv lukkede og stoppede dermed i projektet.

I kapitel 2 beskriver vi, hvordan de forskellige tilbud konkret har arbejdet med Positiv Afvigelse. Herefter præsenteres datagrundlaget i kapitel 3 og endelig resultaterne af evalueringen i kapitel 4.

2 ERFARINGER MED POSITIV AFVIGELSE I STYRKET INDSATS

2.1 Positiv Afvigelse

I projektet 'Styrket Indsats over for anbragte børn' har 14 døgntilbud arbejdet ud fra metoden Positiv Afvigelse for at forbedre anbragte børn og unges trivsel og muligheder for at lære i folkeskoleårene. Positiv Afvigelse er baseret på en observation af, at der i ethvert samfund er mennesker, som via afvigende adfærd og strategier formår at finde bedre løsninger på konkrete problemer, der umiddelbart synes uløselige, end andre personer, der befinder sig i en lignende situation og har adgang til de samme ressourcer (Pascale & Sternin: 2005; Said Business School, 2010, s. 6). Metoden Positiv Afvigelse er implementeret på døgntilbuddene gennem ledelse og medarbejdere, der så har stået for den videre udbredelse af metoden til de anbragte børn og unge og de respektive skoletilbud.

Positiv Afvigelse er som metode kendetegnet ved, at den i problemløsningen fokuserer på de eksisterende ressourcer, og at løsninger skal findes indefra, i målgruppen og det fællesskab, der omgiver personerne i den. Positiv afvigelse er således en *bottom-up*-tilgang med inddragelse af centrale aktører, der inviteres til at bidrage til at opdage succesfulde, positive afvigere og afdække, hvilke strategier de anvender, og hvad man kan lære af disse. I arbejdet med Positiv Afvigelse er det afgørende, at fællesskabet føler et ejerskab over for den proces, hvor den succesfulde positive afvigelse identificeres, og nye løsninger formuleres. Dette bunder i en grundantagelse om, at mennesker er mere modtagelige over for forandring, hvis de selv har været med til at finde løsningen, og hvis løsningen findes hos individer, der ligner dem selv. Ejerskabet sikrer, at løsninger opleves som acceptable inden for fællesskabet og den kultur, der omgiver det (Reflexio & Günes & Co.). Selvom ejerskabet af projektet ligger hos det fællesskab, der skal levere forandringen, er det afgørende, at processen faciliteres – ofte i udgangspunktet af en ekstern aktør, men senere kan personer fra fællesskabet, der har tilegnet sig egenskaber, stå for faciliteringen (Said Business School, 2010: 6).

Positiv Afvigelse har udmærket sig som metode i forhold til problemer, som samfundet og organisationer uden succes har forsøgt at løse på mere klassiske måder, og som derfor forekommer uløselige. Sådanne problemer kaldes "Wicked Problems" og er fx kendetegnede ved oplevelsen af, at de er umulige at løse under de nuværende økonomiske rammer, at målgruppen er for dårligt fungerende til, at man kan nå målet, eller at alt er prøvet, og at intet virker (Reflexio og Günes & Co.). Positiv Afvigelse er blevet anvendt internationalt, bl.a. i løsningen af sundhedsudfordringer som underernæring blandt børn, HIV-smitte og spædbørnsdødelighed (Cohn, 2014, s. 59). I en dansk kontekst anvendes Positiv Afvigelse bl.a. på erhvervsskoler i forhold til fravær og frafald blandt udsatte unge, og i Kriminalforsorgen i forhold til at nedbringe magtanvendelser og episoder med vold.

Formålet med at arbejde med Positiv Afvigelse er at engagere folk i selv at finde løsningen på de udfordringer, de står med, fremfor at fortælle folk, hvad der er det rigtige at gøre. Det afgørende er at få viden om, hvordan man løser problemet, og ikke kun identificere, hvad løsningen er (Reflexio & Günes & Co.).

2.1.1 Arbejdet med Positiv Afvigelse

Brugen af metoden Positiv Afvigelse består i en række aktiviteter, der skal udføres (Eldridge, 2013). Disse aktiviteter kan beskrives således:

1. Invitation til forandring: Udgangspunktet for en indsats med udgangspunkt i Positiv Afvigelse er en invitation til/et ønske fra et fællesskab om at håndtere et vigtigt problem, som de står overfor. Dette er et vigtigt første skridt i forhold til, at fællesskabet tager ejerskab for den proces, som de vil lede.
2. Definition af problemet: Fællesskabet skal selv definere, hvad det er for et problem, som det står med. Denne proces kan resultere i en problemdefinition, der adskiller sig fra udenforstående eksperter mening om situationen. Der kan her etableres en baseline, der kan give fællesskabet mulighed for at reflektere over problemet ud fra den viden, det har til rådighed, og måle udviklingen mod målet. Her identificeres også de relevante stakeholders og beslutningstagere.
3. Identificering af tilstedeværelse af positivt afvigende individer eller grupper: Ved brug af data og observationer viser fællesskabet, at der er positive afvigere blandt dem.
4. Opdagelse af usædvanlig praksis eller adfærd: Når de positive afvigere er identificeret, skal det afdækkes, hvad det er for en adfærd, der muliggør, at den positivt afvigende tilgang lykkes med sit projekt. Fokus er her på de succesfulde strategier, fremfor på den enkelte, hvis projekt lykkes.
5. Projekt-design: Når de succesfulde strategier er identificeret, beslutter fællesskabet, hvilke strategier det vil implementere, og det designer aktiviteter, der kan hjælpe andre med at få en lignende usædvanlig/afvigende, positiv adfærd (Eldridge, 2013).

For at illustrere, hvordan døgntilbuddene i Styrket Indsats har arbejdet med Positiv Afvigelse, inddrager vi i det følgende erfaringer fra de døgntilbud, der er interviewet til denne evaluering¹.

2.2 Erfaringerne fra Styrket Indsats

Der er forskel på karakteren og omfanget af de udfordringer, som døgntilbuddene har i forhold til deres børn og unges skolegang, men alle døgntilbuddene er kendetegnede ved at have et ønske om at arbejde (mere) med dette område for at skabe en positiv forandring for de anbragte børn og unge. Om baggrunden for at gå ind i Styrket Indsats fortæller lederne på de interviewede døgntilbud, at projektet flugtede med et ønske, de havde om at sætte mere fokus på de anbragte børn og unges skolegang og overgang til uddannelse. En leder fortæller om sin motivation for, at vedkommendes døgntilbud skulle være med i Styrket Indsats:

Det her skal vi gøre noget ved, det synes jeg er et supervigtigt område, også fordi vi ved fra forskningen, at det er en stor beskyttelsesfaktor, når børnene går i skole og får en uddannelse. Så det skal vi simpelthen være smadderdygtige til og sætte fokus på.

En medarbejder fortæller, at han synes, at projektet lød spændende, men at det også ville være udfordrende at skulle dykke ned i samarbejdet med skolerne. Han siger:

For man havde jo den forforståelse, at det med samarbejdet med skolerne, det er altid noget bøvl.

1. Læs mere om de kvalitative interview i afsnit 3.4 i kapitel 3 om datagrundlaget.

Flere ledere og medarbejdere på de interviewede døgntilbud fremhæver også, at det tiltalte dem, at projektet lagde op til en bottom-up-tilgang, der tager udgangspunkt i de unges ønsker og behov, og hvor der er høj grad af inddragelse af medarbejderne. En afdelingsleder fortæller:

Det, der tiltalte mig meget, var også, at det var en bottom-up-proces. At medarbejderne egentlig skulle ud og finde ud af, hvad de skulle, og at det ikke var ledelsen, der diktede.

14 døgntilbud indgik i Styrket Indsats, hvor de via metoden Positiv Afvigelse fik mulighed for at arbejde med at identificere strategier og mønstre for positiv afvigelse. Døgntilbuddene fik til opgave at identificere positive afvigere i målgruppen. Ledere og medarbejdere fra de interviewede døgntilbud fortæller, at de i deres søgen efter de positive afvigere kontaktede tidligere anbragte børn og unge, der havde taget en afgangsprøve eller en anden uddannelse. De tog også fat i nuværende anbragte børn og unge, nogle steder også forældre til anbragte børn og unge samt sagsbehandlere, lærere og skoleledere.

2.2.1 Opdagelse af de succesfulde strategier

Døgntilbuddene i Styrket Indsats har brugt dybdegående interview som metode til at opnå en mere nuanceret forståelse for problemet – hvad der udfordrer de unge, samt hvorfor og hvordan det lykkedes for nogle unge på trods. Flere medarbejdere og ledere giver udtryk for, at det var udfordrende for dem at være så lang tid i undersøgelsesfasen fremfor at arbejde med fremadrettede løsninger, som de så ofte gør i deres daglige arbejde. Efterhånden fik de dog, i forbindelse med interviewene, nogle nye indsigter, som gjorde, at de kunne se meningen med at bruge så lang tid på at undersøge problemerne og den positive praksis omkring de unge.

Størstedelen af de interviewede medarbejdere fortæller, at de oplevede, at det var en spændende læreproces at arbejde med de dybdegående interview - at spørge mere ind til de unge og blive ved med at spørge ind og se, hvor meget man kan finde ud af ved at stille de rigtige spørgsmål. Medarbejderne fortæller, at noget af den viden, der kom frem i interviewene med tidligere anbragte unge, var, at de unge havde oplevet overgangen fra døgntilbuddet og den interne skole eller specialskole til en almen skole eller en ungdomsuddannelse som noget, der var svært for dem. Af interviewene med både nuværende og tidligere anbragte unge fremgik det, at det at have en særlig relation til en voksen havde haft en afgørende betydning for dem. En medarbejder fortæller, at hele metoden med at spørge ind til børnene/de unge er noget, han har taget så meget til sig, at det har ændret hele hans måde at arbejde på. Han fortæller:

Jeg har i hvert fald taget det så meget til mig, at jeg tænker, at jeg har ændret min praksis - hele min hverdag i forhold til ikke at tage hurtige konklusioner, men få spurgt ind, og hellere spørge én gang for meget end én gang for lidt. Det kan jeg godt mærke på mig selv, at det gør en kæmpe forskel for mig, at jeg føler, at jeg kommer mere i dybden, det bliver mere ærligt, det jeg så skal fikse, når vi så kommer dertil.

Interview og møder med børnene/de unges skoler gav medarbejderne viden om, hvad det var for nogle udfordringer, som skolerne oplevede at stå med i forhold til de unge.

Når data, i form af interview og observationer, er indsamlet, skal medarbejderne bearbejde dataene. Bearbejdningen foregik ved, at medarbejderne skulle præsentere den viden, de havde fået fra interviewene, for hinanden, hvorefter de sammen skulle finde mønstre i data og organisere dem i forskellige emner. Bearbejdningen af data foregik via post-it-sedler, hvor medarbejderne i fællesskab sorterede de forskellige datafund. Ud fra dette overblik valgte medarbejderne, hvilke emner

de ville arbejde videre med. Flere af medarbejderne fortæller, at databearbejdningen for dem var en ny måde at arbejde på, og at de synes, at det var en spændende arbejdsproces. Ud fra det datamateriale, de havde indsamlet om de unge, opdagede de forskellige mønstre og fik viden om de unge, som de ikke tidligere havde haft. En medarbejder fortæller eksempelvis:

Det var da en enormt spændende læreproces til at starte med, det der med at sætte sig ned og have tid til at fordybe sig i noget [...] Også det med at skulle kigge på data efterfølgende i forhold til: "Hvad er det så vi har fået med her?", og få det sorteret op.

En anden medarbejder fortæller:

Det, synes jeg, var spændende og en fed måde at arbejde på [...] Jeg synes, at det var sindssygt smart gjort.

Med udgangspunkt i de forskellige mønstre og deres nye viden lavede medarbejderne nye tiltag, enten i form af små justeringer af deres nuværende praksis eller større indsatser, som blev afprøvet, evalueret og løbende justeret på døgntilbuddet. Medarbejderne på de fire interviewede døgntilbud fortæller, at det er deres erfaring, at børnene og de unge har oplevet det som positivt, at medarbejderne har spurgt så meget ind til deres oplevelser, og at de har været glade for at have fået mulighed for at bidrage med deres erfaringer.

2.2.2 Aktiviteter under Styrket Indsats

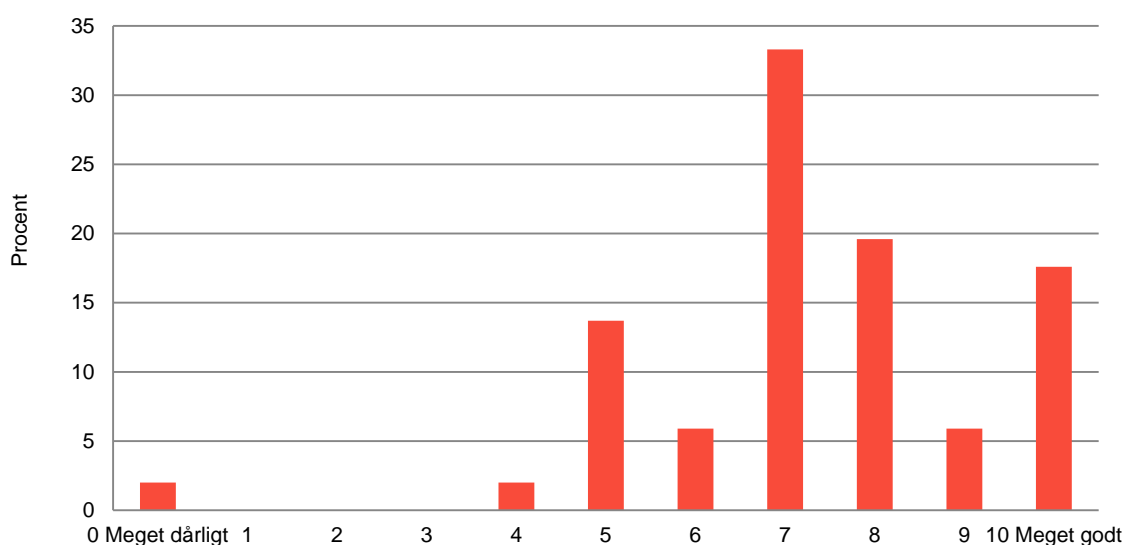
Det er forskellige aktiviteter, som døgntilbuddene har implementeret på baggrund af den positive praksis, som de har identificeret. Nedenfor beskriver vi først de områder, som flere af de interviewede døgntilbud har arbejdet med via forskellige aktiviteter. Det drejer sig om bedre samarbejde mellem døgntilbud og skole, positive fortællinger, en særlig relation og struktur i hverdagen. Herefter beskriver vi en række øvrige aktiviteter, der skal forbedre børnene og de unges trivsel på døgntilbuddet.

2.2.2.1 Bedre samarbejde mellem døgntilbud og skole

Langt de fleste medarbejdere vurderer, at de har et godt samarbejde med skolen, hvilket fremgår af figur 2.1. Desuden vurderer 58 pct., at samarbejdet er blevet bedre, mens de har arbejdet med Styrket Indsats².

2. Læs mere om spørgeskemaet til medarbejderne i kapitel 3 afsnit 3.2.

Figur 2.1 Medarbejderne i de deltagende døgntilbud, fordelt efter deres vurdering af samarbejdet med børnenes skole. Procent.



Kilde: Spørgeskema til medarbejderne på alle 14 døgntilbud. N = 51.

46 pct. af medarbejderne vurderer, at kontakten med skolen er blevet hyppigere, efter at projektet er igangsat. Langt de fleste (43 pct.) har kontakt med skolen 3-4 gange om måneden. Det er forskelligt, hvilke aktiviteter døgntilbuddene har igangsat for at forbedre samarbejdet omkring børnene/de unge. To døgntilbud valgte at gennemføre afdækkende interview med de unges skoler. På et af døgntilbuddene interviewede de skoleledere og klasselærere foruden afdækkende interview med nuværende og tidligere anbragte unge, forældre og sagsbehandlere. En afdelingsleder fortæller, at de valgte at inddrage skolerne i deres interview for at komme hele vejen rundt om de unge, og fordi de som institution havde brug for, at der kom en anden vinkel på deres dagligdag. Afdelingslederen fortæller videre:

Også fordi vi lidt manglede et bindeled og den røde tråd mellem os og skolerne for at afdække hele området omkring det unge menneske.

Døgntilbuddet valgte også at holde et informationsmøde for alle de skoler, hvor deres børn/unge gik. På mødet informerede de om projektet Styrket Indsats og de indsigter, de havde opnået, men de fortalte også om, hvad døgntilbuddet var for et sted, om deres behandling af de unge, og deres tanker om skole-hjemsamarbejdet fremadrettet og om inddragelse af de unges forældre. En afdelingsleder fortæller om informationsmødet:

Det gav rigtig god pote, fordi skolerne fik indsigt i, hvad er opholdsstedet egentlig. Det er ikke et sted med tremmer for vinduerne og fastholdelse af unge mennesker, det er faktisk deres hjem. Og samtidig fik de et billede af, hvor meget og hvor lidt kontakt skal der egentlig være til forældrene, hvor vigtigt er det egentlig, at forældrene også er inddraget, selvom vi er bostedet, og der de primært er.

Inden informationsmødet havde døgntilbuddet oplevet, at skolerne var meget hurtige til at sende eleverne hjem, hvis ikke de opførte sig ordentligt. Efter mødet udviklede samarbejdet sig til, at skolerne begyndte at ringe til opholdsstedet for at få sparring i forhold til, hvad skolen kunne gøre for at fastholde de unge på skolen. En afdelingsleder fortæller, at det ikke kun var skolerne, der fik et andet syn på opholdsstedet: "Vi fik et meget mere positivt indblik i skoledelen også". Afdelings-

lederen oplever, at de på døgntilbuddet fik et andet syn på, hvad skolen står med, og hvad deres begrænsning er i forhold til de unge på grund af skolereform og andre ting, og dette kunne opholdsstedet hjælpe med at tage hånd om. En anden afdelingsleder fortæller, at han oplever, at de i dag har et helt andet samarbejde med og forhold til skolerne end tidligere – hvor de samarbejder omkring den unge fremfor bare at sende den unge frem og tilbage mellem sig. En medarbejder fortæller i tråd med dette, at døgntilbuddet nu har en daglig dialog med skolerne med fokus på at løse problemerne, fremfor at ansvaret er delt op mellem, når børnene er i skole, og når de er på døgntilbuddet.

Et andet døgntilbud har, på baggrund af interview med elever, forældre og skoler, etableret et tættere samarbejde med skolerne ved at udarbejde et koncept for en systematisk opfølgning på børnene/de unges skolegang. Den systematiske opfølgning baserer sig på en ugentlig udveksling af positive historier om den unge mellem skolen og døgntilbuddet/den unge. En medarbejder fortæller, at det er døgntilbuddet, der har den største opgave i forhold til at få skolerne med i et samarbejde omkring de positive historier. Medarbejderen fortæller:

Men når det så er kommet op at køre, så begynder de at se værdien i det, og de begynder også at give udtryk for, at hold da op, der er da nogen ting der, som vi ikke lige havde set, og som vi faktisk kan bruge. Men i starten er det tydeligt, at det er os, der skal trække læsset, og det er os, der skal insistere, og vi skal rykke efter historierne nogen gange.

Et tredje døgntilbud har arbejdet med at forbedre samarbejdet med skolerne ved at implementere en ny form for skolesamtaler – "trekantssamtaler" – der afholdes tre gange om året mellem skole, barn og barnets kontaktperson på døgntilbuddet. Samtalerne skal bidrage til et tættere samarbejde mellem døgntilbuddet og skolen omkring barnets skolegang. En lærer fortæller, at et af formålene med trekantssamtalerne er at få personalet på døgntilbuddet til at tage mere forældreansvar i forhold til børnenes skolegang. En lærer fortæller:

Det, vi skulle lære pædagogerne, det var jo, at de skulle gå ind og tage forældreansvar i forhold til børnene her på [døgntilbuddet]. Det kan jo ikke nytte noget, at jeg ringer hjem til en mor i København og siger: "Arh, ved du hvad, nu er han sgu' kommet i skole uden sine briller". Hvad skal hun bruge den information til, og hvad skal hun gøre ved det? Det skal jeg [læreren] jo sige til [pædagogen], og han skal gå ind og tage ansvar og sørge for, at han skal have de briller med hver dag eller andet, og spørge ind til skolen.

Trekantssamtalen tager udgangspunkt i de områder, hvor barnet selv oplever at have behov for hjælp, fremfor i problemer omkring barnet. For at få børnene mere på banen i samtalen udviklede de et trekantssamtale-skema med spørgsmål som: Er du glad for at gå i skole? Spiser du morgenmad om morgenen? Har du det godt med din lærer? Her kan børnene svare med rød, gul eller grøn smiley, og kan eventuelt skrive en kommentar. Barnets besvarelser danner udgangspunkt for samtalen, hvor læreren og pædagogen samles omkring barnet og hører de samme ting. En afdelingsleder fortæller, at trekantssamtalerne har givet et andet samarbejde og en anden vidensdeling mellem personale på skole og døgntilbud, og også medarbejderne fortæller, at de oplever, at der er kommet et bedre samarbejde mellem skole og døgntilbud. En medarbejder siger om erfaringerne fra samarbejdet mellem døgntilbud og skoler: "Jo mere vi snakker sammen, desto bedre er det".

Døgntilbuddet har også igangsat andre aktiviteter for at styrke samarbejdet mellem døgntilbud og skole – herunder et overlap mellem personale på skole og døgntilbud, når børnene skal i skole om

morgenen, hvor pædagogisk skolepersonale møder på døgntilbuddet og er med til at følge børnene godt i skole. Derudover deltager børnenes lærere nu i hele behandlingskonferencen angående det enkelte barn hver tredje måned og ikke kun i den del af behandlingskonferencen, der omhandler barnets skolegang. Dette giver lærerne mulighed for at få et mere helt billede af barnet og for at indgå i dialog med personalet på døgntilbuddet.

Et fjerde døgntilbud har haft et fokus på at forbedre samarbejdet med deres interne skole ved fx at etablere en lektiecafé, der skal være med til at skabe en ny kultur om at lave lektier blandt de unge. Medarbejderne fortæller, at det ikke skal være lektiehjælp, men netop en lektiecafé, hvor de unge selv skal tage ansvar for deres egen læring. Det var hensigten, at de unge skulle få hjælp af andre unge, der var frivillige i lektiecaféen. Formålet med dette var, at de unge på døgntilbuddet kunne have andre unge at spejle sig i og opleve, at det er normalt at lave lektier, og noget, der også vil blive forventet af de unge, hvis de starter på en ungdomsuddannelse. Om lektiecaféen fortæller en medarbejder:

Den er en tilnærmelse til det omkringliggende samfund, også det med, at de får nogle andre studerende ind, som de kan spejle sig i, fordi de ellers kun spejler sig i hinandens 2-taller.

Ved projektperiodens afslutning har det endnu ikke kunnet lade sig gøre at få eksterne frivillige til lektiecaféen på grund af sikkerhedshensyn³. Lektiecaféen drives derfor nu af pædagogerne på døgntilbuddet, men medarbejderne håber, at det vil blive muligt at få frivillige lektiehjælpere ind på døgntilbuddet på et senere tidspunkt. Et andet område, som døgntilbuddet har arbejdet med for at styrke de unges overgang fra døgntilbud til uddannelse, har været at styrke samarbejdet med praktiksteder. En medarbejder fortæller, at hun oplevede, at jobcenteret ikke kunne hjælpe dem med at finde praktikpladser til de unge, der boede på botilbuddet, fordi botilbuddet har en intern skole. Derfor satte de sig for at lave deres egen praktikbank med en oversigt over mulige praktiksteder og steder, hvor medarbejdere på døgntilbuddet har kontakter, som der eventuelt kan trækkes på. En medarbejder fortæller, at de er meget bevidste om, at en medarbejder skal sige god for, at der trækkes på personens netværk, selvom medarbejderen har stillet det til rådighed i praktikbanken:

Vi sætter vores navne på [praktikbanken], at den her institution eller arbejdsplads kender [en medarbejder] særlig godt. "Hvis du har én, der skal i praktik dér, så kontakt lige [medarbejderen]". [...] Så man selv får lov til at sige: "Det er okay, det vil jeg gerne lægge navn til". Det er blevet et redskab, som vi nu kan gå ind og udfylde og kigge på, hvad der er af steder.

For at få viden om, hvad det kræver at få de unge ud i praktik, har medarbejderne interviewet en virksomhed om, hvad de som virksomhed kigger efter, når de skal vælge praktikanter. Interviewet har givet medarbejderne viden om, hvad praktikstedet har brug for at vide om de unge, og hvad virksomheden har brug for fra døgntilbuddet. Døgntilbuddet får unge ud i både snusepraktik, også kaldet 'prøve-af praktik', hvor de unge fx tilbringer en uge på en arbejdsplads for at afprøve, om det er noget for dem, og erhvervspraktik, der er en del af de unges uddannelse. Medarbejderne oplever, at praktikforløbene bidrager til at vise de unge, at der er en verden uden for døgntilbuddet, hvilket er i tråd med, at de unge i interviewene efterspurgte at blive mere normaliserede.

3. Døgntilbuddet har både åbne og sikrede afdelinger, og derfor er der specielle regler for eksterne, såsom frivillige, der skal ind på tilbuddet.

2.2.2.2 Positive fortællinger

Tre af de interviewede døgntilbud implementerede aktiviteter, der havde fokus på positive fortællinger – om både børnene/de unge og skolen. Det er forskelligt, hvordan tilbuddene har arbejdet med positive fortællinger, men fokus på de positive fortællinger har på alle tre døgntilbud været knyttet til indsatsen med at forbedre samarbejdet mellem døgntilbud og skole.

På et døgntilbud har de lavet en aftale med børnene/de unges skole om, at skolen hver uge skal fortælle en positiv ting om den unge, og den unge skal ligeledes fortælle en positiv historie i forhold til skolen. Den positive historie, som skolen – ofte en klasselærer – skal give, kan fx være, at eleven har været i skole i tre dage i denne uge, eller at eleven har siddet stille i matematiktimen og lavet matematik.

En ansat på et af døgntilbuddene fortæller, at baggrunden for de positive historier er, at de unge, såvel som skolen, skal begynde at få øje på, at der er noget positivt. Ved at præsentere de positive historier hver uge ændres det positive syn for både læreren og den unge. Den ansatte fortæller:

Det, der på magisk vis kommer til at ske, er, at de lærere, der har været så trætte af børnene, de har historier med, at de har kastet rundt med inventaret, slået og sparket og spyttet, og lige pludselig så bliver de tvunget til at kigge på noget positivt i en situation, hvor alt faktisk bare fylder for meget og er negativt. Det giver bare en eller anden form for ændring. Det gør det bare. Og det går lynhurtigt.

Et andet døgntilbud har arbejdet med at indføre "Den gode historie" på deres personalemøder. En afdelingsleder fortæller, at en god historie er det første punkt på dagsordenen til medarbejder- og ledermøder. Og det er deres erfaring, at når der først er blevet fortalt én god historie, så kommer der ofte flere. Den gode historie er "dér, hvor vi kan se, at vores behandling virker". En medarbejder, der arbejder i døgntilbuddets interne skole, fortæller, at de blev inspireret af det tilbud, der havde pålagt skolerne at sende en positiv historie om barnet til døgntilbuddet (der er beskrevet ovenfor). De har til formålet lavet et papir med talebobler, hvor læreren skriver, hvis der er sket noget godt. En positiv historie kan også være, at et barn håndterer noget godt, eller bedre, end det plejer. På den måde bliver børnene bevidste om deres egen positive udvikling. Medarbejderne fortæller om børnenes reaktion, når de modtager de positive historier hver fredag: "De bliver sindssygt stolte". Elevernes reaktion betyder, at lærerne prioriterer at skrive de positive historier ned, selvom der går noget undervisningstid med at udfylde papiret.

2.2.2.3 En særlig relation

Tre af de interviewede døgntilbud implementerede aktiviteter, der havde fokus på en særlig relation mellem børn/unge og ansatte på døgntilbuddet eller andre voksne.

Udgangspunktet for en aktivitet, der skal skabe en positiv relation mellem et barn/en ung og en voksen i eller uden for døgntilbuddet, var, at de unge i interviewene fortæller, at det har haft en særlig betydning for dem, når de har oplevet, at de har haft en særlig relation til en voksen.

På et døgntilbud har de arbejdet med at sætte særligt fokus på betydningen af en særlig relation for de unge, og hvordan denne relation kan hjælpe den unge. En medarbejder fra døgntilbuddet fortæller, at de via interviewene fik blik for, hvor stor værdi de unge faktisk tillagde den særlige relation:

Fordi at alle de unge, der var interviewet, på en eller anden måde havde fået sagt, at det ikke var døgntilbuddet, der havde hjulpet mig, det havde været en særlig relation til

én, måske to, på det sted, de havde været, der havde givet det ekstra, som havde fulgt dem, efter at de var flyttet, eller var fortsat som støtte, som havde hjulpet dem. Og så tænkte vi, den bliver vi faktisk nødt til at gøre noget ved.

En anden medarbejder fortæller, at de godt havde vidst, at særlige relationer kunne have stor betydning for de unge, men interviewene gjorde dem endnu mere bevidste om det: "Vi vidste godt, at det var vigtigt, men vi blev markant bevidste om det via vores interview".

Døgntilbuddet satte derfor ekstra fokus på muligheden for at opbygge særlige relationer mellem de unge og ansatte. Et eksempel er en pige, der har haft svært ved at være i praktik, men nu er kommet i praktik i en virksomhed, som en ansat på døgntilbuddet driver. Målet er, at pigen på længere sigt skal ud i praktik hos én, som hun ikke kender. Men hos medarbejderen kan hun være et sted, hvor hun er tryk og glad for at være, og samtidig kan hun lære noget om at gå på arbejde. Et andet eksempel er en ung, der deler fritidsinteresse med en ansat på døgntilbuddet og derfor har fået mulighed for at udøve denne interesse sammen med den ansatte uden for døgntilbuddet. Forventningen er, at denne type relation kan hjælpe de unge ved at give dem tryk og et forbillede i forhold til uddannelse. Både ledere og medarbejdere fortæller, at det er blevet oplevet som kontroversielt, at de ansatte på den måde kan tage de unge med hjem, hvor de bor, men det er afgørende, at det er blevet præsenteret som en mulighed og ikke som noget, alle ansatte skal kunne tilbyde. Der er udarbejdet en beskrivelse af, hvordan man som medarbejder kan gribe det an, hvis der er potentiale for en særlig relation mellem en ung og en voksen.

Et andet døgntilbud har haft fokus på betydningen af et interessefællesskab med en voksen eller med en anden ung. Udgangspunktet er at afdække den unges interesser og herudfra undersøge, om der kan være et interessefællesskab med en medarbejder, der har kendskab til det, som den unge interesserer sig for – fx via kontakter til musikskolen eller en sportsklub. Det kan også være et interessefællesskab med en person i den unges netværk, der genoptages. Endelig kan den unge tilknyttes unge "færdighedstrænere", der er unge på minimum 18 år, og som bruges som rollemodeller og ansættes til fx at gå til fodbold med en ung, ud fra en antagelse om, at det er nemmere at gå til fodbold med en anden ung end med en pædagog. Døgntilbuddet har også tidligere benyttet færdighedstrænerne, men med deres deltagelse i Styrket Indsats er tilbuddet blevet bekræftet i, at det er en god idé.

Et tredje døgntilbud har haft fokus på at sikre, at de unge har en særlig voksen, som de kan tale med. De unge er blevet tildelt en kontaktperson, der ikke nødvendigvis er den person, de unge føler, at de kan tale med, men kontaktpersonen skal sikre, at de unge har i hvert fald én voksen, som de oplever, at de kan tale med. I tilfælde, hvor de unge måske ikke oplever, at de har nogen, de kan tale med, har de ansatte hjulpet de unge til at se de voksne, der er omkring dem, og lært dem, at de ikke skal være bange for at bede om hjælp, fordi de voksne omkring dem gerne vil hjælpe dem.

2.2.2.4 Struktur i hverdagen

To af de interviewede døgntilbud har implementeret aktiviteter, der har fokus på at skabe en mere synlig eller meningsfuld struktur for børnene/de unges hverdag. Det, der udgør strukturen i de unges hverdag på døgntilbuddet, er dels, hvilke aktiviteter de har i løbet af en dag, hvilke regler der gælder for dem på døgntilbuddet, og hvilke ansatte der er på arbejde. På begge døgntilbud opstod fokus på struktur på baggrund af samtaler med børn og unge, der efterlyste en mere tydelig struktur eller en mere meningsfuld struktur for deres hverdag på døgntilbuddet.

På et døgntilbud viste interviewene, at børnene tit spurgte ind til, hvem der var på arbejde, og hvad der skulle ske i løbet af ugen. De har derfor indført eftermiddagshygge i fællesarealerne, hvor børnene kan lave aftaler med pædagogerne, så de ved præcis, hvem der er der, og hvad børnene skal. Dette frigiver energi til andre emner og tanker hos børnene. Derudover er der lavet en tavle med reglerne for afdelingen, som børnene kan læse, hvilket giver mere synlighed og forudsigelighed. På døgntilbuddet var der også et ønske blandt de ansatte om et bedre overblik over strukturen for de forskellige børn. Derfor er der nu på hver afdeling lavet en stor tavle, hvor man kan se de regler og den struktur, der er omkring det enkelte barn. Synligheden hjælper også ved, at en vikar hurtigt kan få overblik over strukturen for det enkelte barn. En leder fortæller, at det er deres oplevelse, at de altid har arbejdet med struktur og forudsigelighed: "Men det viste sig, at vi kunne arbejde meget mere med struktur og forudsigelighed".

På det andet døgntilbud viste interviewene med de unge, at det ikke var al strukturen på tilbuddet, som de unge oplevede, der gav mening. De ansatte har derfor udviklet et idékatalog med forslag til, hvordan man kan gribe strukturen an i forhold til den enkelte unge. Det kan fx være at bruge forskellige apps, der kan hjælpe de unge med at holde overblik på deres telefon, eller en fælles to-do-liste, som både den unge og kontaktpædagogen kan tilgå, eller det kan være noget så simpelt som et vækkeur, der hjælper de unge med at stå op om morgenen. Formålet er, at de unge skal tage ejerskab over en struktur og også kunne bruge den, når de ikke længere er på bostedet. Det er derfor vigtigt, at det redskab, der vælges til at give de unge struktur, tager udgangspunkt i de unges behov. Medarbejderne fortæller, at de også var opmærksomme på at tale med de unge om, hvorfor der skal være en struktur på en døgninstitution. De unge kunne fx have svært ved at se meningen med regler som, at de skulle i seng kl. 22. Her forsøgte de ansatte at forklare de unge idéen bag reglerne, så de unge fik mulighed for at se bagom de regler og rammer, der er på døgntilbuddet.

2.2.2.5 Øvrige aktiviteter, målrettet børn og unges trivsel

Foruden ovenstående aktiviteter implementerede de interviewede døgntilbud andre aktiviteter, der var rettet imod at forbedre de unges trivsel på døgntilbuddet – fx fokus på, hvordan børnene kunne få en bedre søvn, og en sms-smileyordning, der skulle hjælpe med at give et billede af, hvordan de unges skoledag havde været, og danne udgangspunkt for en samtale om de unges dag, når de kom hjem på døgntilbuddet. Derudover har to af de interviewede døgntilbud haft fokus at holde samtaler med de unge, hvor de ansatte på døgntilbuddet spørger mere ind til og viser interesse for, hvordan de unge har det, og om de unge har nogle særlige ønsker eller behov, der skal være fokus på.

2.2.3 Implementering af Positiv Afvigelse – gode erfaringer og udfordringer

Dette afsnit handler om det, som de interviewede medarbejdere og ledere fremhæver, at de selv har lært i deres arbejde med Positiv Afvigelse. Først præsenteres erfaringer med, hvad Positiv Afvigelse kan bidrage med i det socialfaglige arbejde med målgruppen. Herefter præsenteres en række anbefalinger i forhold til implementeringen af Positiv Afvigelse.

2.2.3.1 Erfaringer og nye indsigter

De medarbejdere og ledere, der blev interviewet ved afslutningen af projektperioden, er positive over for at arbejde med Positiv Afvigelse som metode over for deres målgruppe. Adspurgt om metodens anvendelighed siger en medarbejder eksempelvis: "Det er den rigtige metode". Og medarbejderens kollega supplerer: "Der er ikke noget, der taler for, at man skal lade være [med at

anvende metoden]". På et andet døgntilbud siger en medarbejder om metoden: "Det er da det eneste rigtige at gøre".

Flere af de interviewede ledere fremhæver, at medarbejderne med Positiv Afvigelse har fået en ny tilgang til at arbejde med unge. Adspurgt om, hvad de som institution har fået ud af at være en del af Styrket Indsats, fortæller en leder eksempelvis:

Det er helt klart, at det allerstørste, vi har fået, det er både, at vi har fået en måde at snakke med de unge mennesker på, hvor vi selvfølgelig hører på problemstillingerne, men hvor vi sætter fokus på det positive – og det, der virker. Så det er hele tankegangen omkring det, som har ændret os, kan man sige, i forhold til de unge.

En anden leder fortæller, at hun oplever, at arbejdet med metoden har forstærket medarbejdernes tro på, at der altid er et eller andet positivt, hvis man insisterer på at holde ved og undersøge det. Hun fortæller videre, hvordan hun oplever, at det har påvirket medarbejderne at være en del af projektet:

De mennesker, der har fået ansvaret for det her, de er – det vil de nok ikke selv sige – men de er i den grad blevet boostet. [...] De synes, at det har været fedt, hele undersøgelsesfasen, og det med at blive ved og blive ved, og så finde det, og arbejde med det.

Flere fortæller, hvordan medarbejdergruppen har taget det med at fokusere på det positive til sig, således at det ikke kun bliver det, der ikke fungerer, der kommer til at fylde på personalemøderne. En medarbejder fortæller eksempelvis, at de har implementeret "Den gode historie" blandt de ansatte ved, "at vi lige starter vores morgenmøder og vores p-møder med, hvad er den gode historie." Medarbejderen oplever, at den positive historie bidrager til, at medarbejderne får øje på noget andet, end at den unge fx har været irriterende. En leder fortæller om et andet eksempel på udbredelse af Positiv Afvigelse, at metoden med at spørge meget ind til de unge har spredt sig blandt medarbejderne, således at de også er begyndt at spørge mere ind til hinanden, og hvorfor de eksempelvis gør eller konkluderer, som de gør, i forskellige situationer. Det oplever lederen som positivt for deres arbejdsgange.

Et andet udbytte af at være en del af Styrket Indsats, som fremhæves af både ledere og medarbejdere, er det forbedrede samarbejde med børnenes skoler. En medarbejder fortæller, hvordan de har fået en åbenhed og en bedre forståelse for, hvad det er for nogle dilemmaer, som henholdsvis skole og bosted står med. Han uddyber:

Det er blevet nemmere at tale med lærerne nu og sige: "Vi står med det her problem, hvordan løser vi det fælles?" I stedet for at sige: "Det dér skal I ordne. Det er jeres del, og det her er vores del".

En anden medarbejder fortæller i forlængelse heraf, at det forbedrede samarbejde betyder, at det er blevet nemmere for bostedet at forventningsafstemme med børnenes skole.

Erfaringerne fra de fire døgntilbud viser dog, at en række forhold er vigtige at være opmærksomme på i implementeringen af indsatser under Styrket Indsats. Disse erfaringer beskrives i de følgende afsnit.

2.2.3.2 Tydelige rammer og ledelse har betydning for projektets implementering

Styrket Indsats tager sit udgangspunkt i eksisterende erfaringer og viden blandt både medarbejdere og anbragte børn og unge. Ikke desto mindre kræver udbredelsen af denne viden, at der im-

plementeres nye aktiviteter, hvilket for medarbejderne kan betyde en ændring af deres eksisterende praksis. Erfaringerne fra de interviewede døgntilbud viser, at selvom medarbejderne kan se formålet med at ændre deres eksisterende praksis, kræves der klare rammer omkring projektet og den nye praksis, og en ledelse, der går forrest for at sikre projektets fremdrift.

Implementeringen af Styrket Indsats kræver, særligt i opstarten af projektet, at de relevante medarbejdere mødes løbende, og at forskellige aktiviteter startes op. Erfaringerne fra de fire døgntilbud viser, at det kan være udfordrende for medarbejderne at finde tid til at mødes. Medarbejderne oplever, at deres hverdag i forvejen er fyldt med faste og akutte opgaver, der skal løses, og deres muligheder for at mødes udfordres også af, at de ofte arbejder på forskellige dage og tidspunkter. Der er derfor behov for, at der afsættes tid til, at de involverede medarbejdere kan mødes. Dette kan eksempelvis ske ved, at man booker medarbejderne til et fælles møde med en fast mødefrekvens, fx hver fjerde uge eller sjette uge, hvilket to af døgntilbuddene har haft positiv erfaring med. Hvis det er op til medarbejderne selv at mødes, kan logistik og almen travlhed betyde, at det ikke lykkes for dem. På et døgntilbud fortæller medarbejderne, at de oplever, at det har været et problem, at de ikke på døgntilbuddet har formået at holde fælles møder ud over de møder, som de har haft med projektsekretariatet i Styrket Indsats. Ifølge medarbejderne har de manglende møder betydet, at de ikke fik rykket på de ting, de talte om, og ikke fik uddelegeret opgaverne imellem sig. Efter deres opfattelse blev de, fordi møderne ikke var en del af deres arbejdsplan, optaget af andre arbejdsopgaver fremfor at prioritere at mødes om Styrket Indsats. En medarbejder fortæller, hvordan hun har oplevet det som nærmest umuligt at finde tid til, at de som medarbejdere kunne mødes:

Vi fik jo tit at vide, at vi gerne må bruge nogle timer, og så skulle vi bare skrive dem på. Men det er svært, når vi arbejder på tre afdelinger, hvordan skal vi kigge i en arbejdsplan og se, hvornår kan vi mødes i tre timer. Det var jo nærmest umuligt. Så hvis arbejdsplanlæggerne havde sat sig ned og sagt, at de her fem [medarbejdere] bliver vi nødt til en gang om måneden at sætte ind i noget arbejde [med Styrket Indsats], så tror jeg også, at processen havde været noget anderledes.

De andre medarbejdere på døgntilbuddet fortæller, at de er enige i, at de kunne have nået meget mere, hvis der centralt havde været afsat tid til, at de kunne arbejde på projektet.

Erfaringerne fra døgntilbuddene viser, at der ud over en fast mødekadence er behov for en klar beskrivelse af de aktiviteter, der skal iværksættes, hvem der er ansvarlig for de enkelte aktiviteter, og en løbende opfølgning på de forskellige aktiviteter. Hvis ikke der er lavet en klar arbejdsdeling i forhold til, hvem der gør hvad, er der risiko for, at ingen gør noget. På et døgntilbud, hvor medarbejderne oplever, at der har manglet løbende opfølgning på deres aktiviteter, efterspørger en medarbejder nogle krav til ledelsens opgaver i projektet, og han efterlyser samtidig, at der stilles tydeligere krav og rammer i forhold til, hvad det er for opgaver, de som medarbejdere skal løse. Medarbejderen siger: "Vores dokumentation har været alt for ringe... og så skal jeg jo have at vide, at jeg skal gøre det, og hvordan jeg skal gøre det".

På et andet døgntilbud fortæller medarbejdere, at de oplever, at der mangler løbende opfølgning på nogle af de planlagte eller igangsatte aktiviteter – eller at det ikke har været tydeligt, hvem der var ansvarlig for, at konkrete aktiviteter blev igangsat. Ifølge medarbejderne er det en udfordring i forhold til at implementere indsatserne, at medarbejderne løbende møder andre ting i hverdagen, som de også skal tage sig af, "og så kan det [projektet] godt drukne lidt nogle gange," fortæller en medarbejder, der også efterlyser opfølgning på de forskellige projekter. Adspurgt om, hvad det kræver [at projektet ikke drukner], svarer medarbejderen:

Det kræver, at ledelsen går ind og tager styring i forhold til at sætte det på dagsordenen. [...] Jeg synes, at det skal komme oppefra, og de skal prioritere det, også i forhold til tid, og i forhold til et forum, hvor det rent faktisk kan lade sig gøre.

Medarbejderne fortæller, at de ellers har oplevet, at projektet er blevet prioriteret på døgntilbuddet, og at de har fået tid og opbakning til at arbejde på indsatserne i Styrket Indsats. Udfordringen i dagligdagen er, at de hele tiden skal holde sig selv op på at få gjort det planlagte, og det kan gøre indsatserne sårbare. Derfor er der behov for, at der er en tovholder på projektet. En medarbejder fortæller:

Der skal være en tovholder på det, ellers går det fløjten. Det synes jeg, er den største udfordring med de her projekter, som jeg synes, er helt vildt spændende, givende og sundt for alle. Men det har tendens til, at så hvirvler man op, og så falder det egentlig bare ned samme sted, som det var inden.

På to af døgntilbuddene oplever medarbejderne og/eller ledelsen selv, at ledelsen har været som en stopklods for projektets implementering. Denne oplevelse skyldes primært, at ledelsen ikke har den nødvendige tid til at drive implementeringen af projektet eller ikke har haft det nødvendige engagement/prioritering i forhold til projektet. På et af døgntilbuddene fortæller en afdelingsleder, at de har oplevet en del frustration blandt de medarbejdere, der har været en del af projektet, over at implementeringen ikke er gået hurtigere. Afdelingslederen oplever, at der i projektet blev lagt rigtig meget ansvar på lederen, og at det har været en stor opgave at være projektleder – en opgave, som han har haft svært ved at finde tiden til oven i sit øvrige arbejde. Dette har resulteret i, at døgntilbuddet følte sig nødsaget til at sætte ambitionsniveauet ned i forhold til, hvad de kunne nå at gennemføre. En afdelingsleder fortæller, at de måtte erkende, at *"vi når ikke at få sat alle de projekter i søen, som vi startede med at lave"*. Afdelingslederen oplever, at der var en ambitiøs plan, der var lagt for, hvad de skulle nå, og fortæller videre: *"Jeg blev nok lidt stresset dér i starten, eller stresset... jeg tænkte, at vi skal have søsat alt det her, det kommer vi aldrig til"*. Medarbejderne på døgntilbuddet fortæller, at de oplevede, at der manglede en løbende opfølgning og en central koordinering, der gjorde, at medarbejderne på projektet løbende kunne mødes.

På det andet døgntilbud oplevede en afdelingsleder også, at hans manglende tid til projektet var en udfordring for projektets implementering. Han synes, at ansvaret meget har ligget hos ham og den ene anden medarbejder, der deltog i de fælles seminarer og i en arbejdsgruppe, for at implementere projektet. Afdelingslederen oplevede, at det var svært at finde tid til at tage hul på aktiviteterne i projektet, og fordi de ikke kom i gang med aktiviteterne, gik projektet lige så stille i stå. Afdelingslederen fortæller:

Så skete der tusinde ting, som der altid gør sådan et sted. Så missede det ene, og det andet, og så gik det i stå. Der skulle vi have været bedre til at holde fast i, jamen vi skal have lavet de her interview.

Udbredelsen af projektet til de øvrige medarbejdere på døgntilbuddet, oplever han, har været en stor udfordring. Om denne udfordring fortæller afdelingslederen:

På den her afdeling har det været rigtig svært pga. personalegruppens udfordringer for os, der har været med på seminarerne, at få bragt det videre og gjort interessant for dem, der var på afdelingen, fordi vi havde meget anden udvikling i gang. Og så fordi vi har mødt en personalegruppe, der har haft svært ved at tage imod det, vi har sagt, og vi har selv været for dårlige til at bringe det, vi har modtaget, videre.

Han oplever, at det har været svært at motivere medarbejderne til et nyt projekt, da de synes, at det gik fint, sådan som de allerede arbejdede:

Det har været min udfordring at få listet det igennem og få brugt noget af det og få det implementeret på en eller anden måde, hvor de har syntes, at det var en god idé. Det har været udfordrende.

På to af døgntilbuddene har man valgt, at en medarbejder, fremfor en leder, skal være koordinator for projektet. Dette synes at give en anden dynamik i projektet, og blandt medarbejdere og leder er der en oplevelse af, at projektet rykker, og at mange aktiviteter sættes i gang. På det ene døgntilbud understreges det, at denne konstruktion forudsætter, at medarbejderne får den nødvendige opbakning fra ledelsen. Dette sikres ved, at ledelsen løbende orienteres og på den måde er informeret om processen, og at medarbejderne får den nødvendige administrative bistand - fx i forhold til at planlægge møder.

Projektet Styrket Indsats har været forankret hos en arbejdsgruppe på døgntilbuddene. Erfaringerne fra projektet viser, at det er af afgørende betydning, hvilke medarbejdere der vælges til at være en del af denne arbejdsgruppe, da det i høj grad er arbejdsgruppen, der skal sikre projektets implementering. På alle fire døgntilbud fortæller ledere og/eller medarbejderne, at de medarbejdere, der blev tilknyttet Styrket Indsats, blev udpeget af en leder eller selv skulle melde sig på baggrund af en interesse for projektet. Ifølge lederne var formålet med dette, at man fik medarbejdere, som kunne være med til at synliggøre projektet og føre det til ende. På et af døgntilbuddene blev der også udvalgt medarbejdere til projektet, men afdelingslederen fortæller, at han i dag kan se, at han ikke valgte de rigtige medarbejdere, heriblandt sig selv, til projektet, da de havde svært ved at "sælge" projektet til de øvrige medarbejdere og få sat indsatserne i gang. Afdelingslederen fortæller følgende om sine overvejelser i forhold til valg af medarbejdere:

Det er vigtigt, hvem man tager med i en personalegruppe, for at få det bredt ud. [...] Så det er én [medarbejder], der er god til at tale sådan noget op og holde det i gang. Det ville jeg have gjort anderledes. Det har vi også snakket om, vi to, der var af sted [afdelingslederen og en medarbejder], at han var ikke den rigtige at have med, eller vi to sammen var ikke de rigtige. Det ville have været bedre med en anden konstellation til at få det talt mere op og holdt skruen i vandet i personalegruppen.

Afdelingslederen fortæller, at han heller ikke mener, at han selv var den rette til at implementere metoden: "Jeg ville ønske, at jeg kunne have sendt to af mine kollegaer i stedet", fortæller han. Ovenstående viser vigtigheden af at vælge medarbejdere og ledere, der kan gå forrest og sikre den nødvendige opbakning til projektet blandt det øvrige personale, da opbakningen er afgørende for projektets implementering.

På et af døgntilbuddene har projektet haft en følgegruppe. I følgegruppen har blandt andet siddet UU-vejledere og repræsentanter fra kommunen. Lederen på døgntilbuddet fortæller, at hun oplever, at følgegruppen har været med til at give projektet legitimitet og opbakning i kommunen – hvilket har skabt udgangspunkt for et godt samarbejde med skolerne. Formålet med følgegruppen har, foruden at få legitimitet i forhold til projektet, været at orientere om projektet og få input og anden viden fra medlemmerne af følgegruppen. Lederen oplever, at de har haft et relativt godt og nemt samarbejde med skolerne, og hun tror, at dette kan hænge sammen med, at de har haft en følgegruppe, der har givet projektet legitimitet på skoleområdet. To døgntilbud har holdt møder med børnene/de unges skoler for at informere om projektet og døgntilbuddet, og for at få et bedre samarbejde med skolerne omkring de unge. Medarbejderne på døgntilbuddene oplever, at møderne har givet parterne en større viden om hinanden og de udfordringer, de oplever med børne-

ne/de unge, og at det har forbedret samarbejdet med og omkring den unge. Både følgegruppen og møderne med skolerne opleves af ledere og medarbejdere som aktiviteter, hvor tiden er givet godt ud, da dette forbedrer kommunikationen og samarbejdet på den lange bane.

2.2.3.3 Projektet kræver mere tid i arbejdsdagen

På alle fire døgntilbud fortæller ledere og medarbejdere, at det har været ressourcekrævende for dem at være en del af Styrket Indsats. Alle medarbejdere og/eller ledere fortæller, at det tager længere tid at arbejde med projekterne i Styrket Indsats end at arbejde, som de tidligere gjorde på døgntilbuddet. Dette betyder, at det er afgørende, at det prioriteres, at der er tid til projektet, hvis det skal kunne implementeres på døgntilbuddet. En leder fortæller, at det har været ressourcekrævende for deres døgntilbud at være med i Styrket Indsats, men at ekstra ressourcer er et vilkår i alle projekter. Han ser det derfor som et spørgsmål om prioritering:

Det er meget ressourcekrævende, hvis vi skal have en høj grad af medarbejderinvolvering. Men sådan er det med alle projekter. Det er et vilkår. Så det er en benhård beslutning. På to af døgntilbuddene fortæller medarbejdere og ledere særligt om frustrationer over den tid, det har taget at være en del af Styrket Indsats, fordi de har oplevet projektet som noget, der skulle klares oven i deres øvrige arbejdsopgaver. Derudover har det været tidskrævende og svært for medarbejderne at finde den nødvendige tid til at mødes omkring projektet. På de to døgntilbud efterlyses der klarer rammer i forhold til det tidsforbrug, der kræves/forventes i projektet. På et tredje døgntilbud oplever medarbejderne også, at det har krævet ekstra tid at være en del af Styrket Indsats, men her opleves den ekstra tid ikke på samme måde som en belastning. Det hænger sammen med, at medarbejderne får timer, der er øremærket til at arbejde med Styrket Indsats – timerne dækker ifølge medarbejdere og ledere ikke al den tid, som aktiviteterne, knyttet til Styrket Indsats, tager, men medarbejderne oplever, at det godt kan hænge sammen. Derudover fortæller medarbejderne, at det er afgørende for dem, at de har opbakning til projektet fra deres ledelse, og at projektet er spændende. En medarbejder fortæller:

Når der er noget, der er så interessant som det her, så bliver man jo hooked. Man bruger gerne den tid, og når man så har opbakning fra ledelsen, så er det jo ikke noget, og så føles det faktisk som noget rart.

Medarbejderne på døgntilbuddet har derudover haft fastlagte møder hver sjette uge, hvor de er mødtes på tværs af deres afdelinger, og de har haft en fast handlingsplan, som de har kunnet følge op på. Dette opleves at have givet et kontinuerligt flow i projektet og mulighed for løbende at følge op på de planlagte aktiviteter.

På det fjerde døgntilbud har medarbejderne også oplevet, at projektet var spændende og relevant, men de har alligevel haft svært ved at finde tiden til at mødes. Medarbejderne mener, at den manglende afholdelse af møder skyldes, at der ikke centralt har været afsat tid til, at projektgruppen kunne mødes og koordinere deres arbejde. Dette har betydet, at det blev op til de enkelte medarbejdere at påtage sig opgaver, og at nogle medarbejdere derfor kom til at påtage sig mere end andre. En medarbejder, der oplever, at han ikke har taget ansvar for projektet, fortæller, at det ikke handler om metoden, men om at finde tiden til at indarbejde den i hverdagen. Han siger: "Man brænder helt vildt for det, men det har været svært at finde tiden til det".

Ved afslutningen af projektperioden oplever tre af de fire interviewede døgntilbud, at det fortsat tager ekstra tid at arbejde med indsatserne under Styrket Indsats. Det, der tager tid, er den fortsatte udrulning af aktiviteter, herunder udbredelse af aktiviteter og nye arbejdsgange til medarbejdere, der ikke har været en del af arbejdsgruppen under Styrket Indsats, samt løbende opfølgning på

de igangsatte aktiviteter. Det fjerde døgntilbud oplever ved afslutningen af projektperioden, at de ikke længere bruger ekstra tid på projektet, fordi aktiviteterne her er implementeret i deres arbejdsgang. På dette døgntilbud er det særligt en anderledes positiv tilgang til de unge og deres skolegang, man har implementeret.

2.2.4 Fremtiden for Positiv Afvigelse på de interviewede døgntilbud

Ledere og medarbejdere på de fire døgntilbud fortæller, at metoden Positiv Afvigelse ligger i tråd med de metoder, som de i forvejen arbejder med på deres institution. Dette er eksempelvis PALS (positiv adfærd, læring og samspil), Signs of Safety, der ifølge medarbejderne også er en anerkendende og løsningsfokuseret tilgang, samt den mentaliserende tilgang, der ifølge medarbejderne også handler om at være åben og nysgerrig og have fokus på, hvad de selv kan gøre. At ledere og medarbejdere har kunnet se et overlap mellem Styrket Indsats og den måde, de allerede arbejdede på, har betydet, at implementeringen af aktiviteterne under Styrket Indsats er blevet oplevet som værende relativt ligetil og ikke har krævet et opgør med den måde, som man ellers har arbejdet på. En leder udtrykker det således: "Så det er ret nemt. Man kan sige, at vi har opkvalificeret de ting, vi gjorde i forvejen".

At Positiv Afvigelse er blevet set som kompatibelt med den måde, som de fire døgntilbud allerede har arbejdet på, har altså betydet, at både ledere og medarbejdere har kunnet se projektet som foreneligt med deres faglige praksis, hvilket forventes at have lettet implementeringen af Positiv Afvigelse.

Ved afslutningen af projektperioden fortæller de interviewede døgntilbud, at de forventer at fortsætte med at arbejde med Positiv Afvigelse som metode, også efter projektperiodens udløb. Særligt måden at spørge ind til de unge og inddrage dem på samt samarbejdet med de unges skoler fremhæves som områder, som døgntilbuddene fortsat vil have fokus på. Ledere og medarbejdere fortæller ved afslutningen af projektperioden, at metoden er blevet en del af deres arbejdsgang. En leder giver et eksempel på døgntilbuddets nye arbejdsgang:

For eksempel har vi lavet nogle helt konkrete arbejdsformer, hvor vi spørger ind til skoledagen og spørger ind til en positiv ting ved skoledagen hver dag. Det ligger ikke som en fast opgave, det ligger bare, at det gør vi hos os. Det er en del af vores behandlingsarbejde.

Lederne oplever, at der er en udfordring i at fastholde fokus på metoden efter projektperioden. Dette skyldes, at institutionerne efter projektperioden ikke længere modtager konsulentstøtte i deres arbejde med metoden, og fordi de ikke længere indsamler nye data. Det er derfor op til døgntilbuddene selv at fastholde fokus på metoden. For at minimere risikoen for, at fokus forsvinder, vil de fortsat arbejde med metoden som et punkt på deres personalemøder, og på nogle døgntilbud skal flere medarbejdere oplæres i metoden. En leder fortæller om sine overvejelser i forhold til at fastholde metoden efter projektperioden:

Den fare [at fokus forsvinder] vil altid være der. Men jeg tænker, at vi holder den i live ved hele tiden at spørge ind til det positive og sætte fokus på det til personalemøderne. Så tænker jeg: "Godt, at det kan holdes i live". Men det vil selvfølgelig få mindre fylde end tidligere, det er der ingen tvivl om.

Med udgangspunkt i samme overvejelser om at fastholde fokus på metoden efterspørger en leder mulighed for efterfølgende at få nogle "metode-boost", hvor medarbejderne kunne blive "samlet sammen og mindet om, at det er denne her vej, vi går. Det tænker jeg bare, er supervigtigt. Men

det er der jo ikke midler til". Lederen oplever dog ikke, at der er noget, der taler imod at fortsætte med at arbejde med Positiv Afvigelse som metode, fordi der også er stort fokus på at forbedre skolegangen for udsatte børn. Hun fortæller:

Ikke mindst pga. det fokus, der er på, om udsatte børn og unge får det, de har behov for, for at skulle klare sig i livet, så er der ingen spørgsmål at stille om, at det er et fokuspunkt. Og hvis ikke det var med Styrket Indsats som fokuspunkt, så var det jo med noget andet, fordi det skal vi blive gode til.

De positive resultater, metodens kompatibilitet med de interviewede døgntilbuds arbejdsgang og ikke mindst det politiske fokus på området ses som værende medvirkende til, at de interviewede døgntilbud ønsker og forventer at fortsætte arbejdet med Positiv Afvigelse.

3 DATAGRUNDLAG

I dette kapitel præsenterer vi de forskellige elementer i spørgeskemaerne og de validerede instrumenter, der er anvendt i evalueringen. Derudover præsenteres baggrunden for de kvalitative interview og forløbet omkring gennemførelsen af disse.

Tabel 3.1 Datakilder i evalueringen.

Datakilder i projektet	Emner	Hvornår indsamles data?
Spørgeskema til den unge	<ul style="list-style-type: none"> • Trivsel målt ved SDQ og WHO-5 • Skolegang: Kan de lide skolen og omfanget • af konflikter i skolen • Fritidsliv og venner 	Hver 6. måned
Spørgeskema til kontaktpersoner for unge over 13 år	<ul style="list-style-type: none"> • Indlæringsstile, målt ved 5-15 (FTF) 	Hver 6. måned
Spørgeskema til kontaktpersoner for børn under 13 år	<ul style="list-style-type: none"> • Trivsel, målt ved SDQ og WHO-5 • Skolegang: Kan de lide skolen og omfanget • af konflikter i skolen • Fritidsliv og venner • Indlæringsstile, målt ved 5-15 (FTF) 	Hver 6. måned
Spørgeskema til medarbejderne på døgntilbuddet	<ul style="list-style-type: none"> • Erfaringer fra arbejdet med Positiv Afvigelse og deres oplevelse af udbyttet. 	Ved projektets afslutning
Fraværdata	<ul style="list-style-type: none"> • Opgørelse af børnenes skolefravær 	Ved projektets afslutning
Kvalitative interview med lederne	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation for at indgå i projektet • Organisering af Styrket Indsats • Udbytte af Styrket Indsats • Udfordringer ved implementeringen • Forventninger ift. at fortsætte med at arbejde med metoden 	
Kvalitative interview med medarbejderne	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdet med Styrket Indsats • Indflydelsen af Styrket Indsats på børnenes faglighed • Indflydelsen af styrket indsats på børnenes sociale liv i skolen • Børnenes forventninger til fremtiden • Metodens anvendelighed ift. målgruppen 	Indledende interview okt.-dec. 2015 Afsluttende interview apr.-maj 2017
Kvalitative interview med de unge	<ul style="list-style-type: none"> • Skolegang generelt • Skolekammerater og lærere • Venner og fritidsaktiviteter • Oplever barnet at blive set og forstået af de voksne på institutionen (inddraget i eget liv)? 	Indledende interview okt.-dec. 2015 Afsluttende interview apr.-maj 2017

Kilde: Egen oversigt.

Spørgeskemaerne er indsamlet med seks måneders mellemrum med start i december 2015. Børnene og de unge er løbende kommet med i evalueringen, efterhånden som de er blevet indskrevet på institutionen. Deres data kan derfor stamme fra forskellige tidspunkter, men med seks måneder imellem. I resultaterne indgår barnets eller den unges første måling som baseline, uanset hvornår denne er foretaget. Anden måling er foretaget seks måneder efter baseline og så fremdeles. Der

er få børn, der er på døgntilbuddene i to år, og derfor er der få besvarelser ved den fjerde måling, hvilket betyder, at den fjerde måling angiver en retning for en mindre gruppe, der ikke nødvendigvis er repræsentativ for den samlede gruppe af anbragte børn på døgntilbuddene.

De følgende afsnit gennemgår de forskellige datakilder, der er brugt i evalueringen af Styrket Indsats.

3.1 Skema til den unge og kontaktpersonen

Dataindsamlingen bygger på et spørgeskema til den unge og kontaktpersonen. Hvis de unge er over 13 år, svarer de selv på en række af spørgsmålene, mens kontaktpersonen besvarer spørgsmålene om den unges indlæringsstile. Hvis barnet er under 13 år, besvarer kontaktpersonen hele spørgeskemaet. Spørgeskemaerne er udfyldt ved opstart og afslutning af et ophold på et døgntilbud. Hvis barnet eller den unge er på et døgntilbud i mere end seks måneder, er der udfyldt et skema hver sjette måned. Det betyder, at et barn eller en ung har udfyldt op til fire spørgeskemaer i projektperioden.

I det følgende præsenteres de tre validerede skalaer, som vi har inkluderet i spørgeskemaet, samt spørgsmål fra SFI's Forløbsundersøgelse af anbragte børn, født i 1995, omkring skolegang og konflikter i skolen samt fritidsliv, som vi ligeledes har anvendt. Medarbejderne har desuden udfyldt et spørgeskema ved projektets afslutning, der omhandler deres erfaringer fra projektet og deres vurdering af metoden.

3.1.1.1 Strengths and Difficulties Questionnaire

Til at måle børnene og de unges trivsel anvendes Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ). SDQ-skalaen er udviklet i England af R. Goodman (Goodman, 1997) og består af 25 spørgsmål, der måler fem forskellige aspekter af barnets eller den unges personlige styrker og svagheder. Skemaet dækker fire problemområder og et styrkeområde:

- Emotionelle problemer
- Adfærdsvanskeligheder
- Hyperaktivitet/uopmærksomhed
- Problemer i forhold til jævnaldrende
- Sociale styrker (prosocial adfærd).

Både inden for hvert område og samlet opnår barnet eller den unge et pointtal, der statistisk indikerer henholdsvis normal adfærd, adfærd uden for normalområdet (også kaldet psykopatologi) eller et grænseområde (en "borderline") derimellem.⁴ Grænserne mellem disse områder er givet fra udviklerne af SDQ. I resultatets afsnittet undersøger vi, hvordan børnene og de unge på døgntilbuddene fordeler sig på de tre kategorier, samt hvorvidt der sker ændringer i disse fordelinger i løbet af projektperioden (Goodman, 1997; Goodman, 1999).

4. Begrebet "borderline" bruges ikke i klinisk forstand. SDQ-"borderline" refererer til en statistisk kategori, der befinder sig imellem det normale og det ikke-normale område.

3.1.1.2 WHO-5

Spørgeskemaet til den unge over 13 år indeholder World Health Organization 5 (WHO-5)⁵, der er et velkendt mål for trivsel, både i Danmark og internationalt. Det er simpelt at anvende, og der er efterhånden mange erfaringer, der taler for, at det er et pålideligt mål for personers trivsel (Bech, 2011; McDowell, 2010). Det består af fem spørgsmål om, hvordan testpersonen har følt sig tilpas i de seneste to uger. WHO-5 måler graden af positive oplevelser og kan anvendes som et mål for personers generelle trivsel eller velbefindende. WHO-5 er taget med, da denne ser på trivslen i en kortere tidshorisont.

Den unge skal til hvert udsagn svare, i hvilken grad udsagnet stemmer overens med hans/hendes egen oplevelse inden for de sidste to uger på en 5-points-skala (5 = hele tiden, 4 = det meste af tiden, 3 = lidt mere end halvdelen af tiden, 2 = lidt af tiden og 1 = på intet tidspunkt). Pointtallet beregnes ved, at tallene i de afkrydsede felter lægges sammen, og at summen derefter ganges med 4, hvilket giver et tal mellem 0 og 100. Jo flere point, desto højere trivsel.

3.1.1.3 5-15 (FTF)

5-15 (FTF) er et nordisk spørgeskema, beregnet til at kortlægge vanskeligheder hos børn i alderen 5 til 15 år. Motorik, opmærksomhed, sprog, indlæringskompetence og social funktion er blandt de områder, som spørgeskemaet afdækker. Vi har valgt kun at bruge underskalaen "Barnets evne til at løse forskellige typer af problemer i skolen, og barnets måde at møde en indlæringsituation på". På baggrund af kontaktpersonens besvarelse udregnes en domænescore, der er et gennemsnit af pointene på alle besvarede items inden for domænet (ligger mellem 0 og 2). En lav domænescore indikerer, at kontaktpersonen oplever relativt begrænsede vanskeligheder, hvorimod en høj domænescore indikerer flere eller større vanskeligheder.

3.1.2 Børneforløbsundersøgelsen og Forløbsundersøgelsen af anbragte børn

Ud over at forbedre børnenes trivsel er et af målene for projektet, at børnene oplever færre konflikter, og at de i højere grad deltager i fritidsaktiviteter. Hypotesen er, at et mindre konfliktfyldt miljø vil forbedre børnenes trivsel og derved øge sandsynligheden for, at barnet opnår forbedringer i skolen. Fritidsaktiviteterne kan give børnene nogle succesoplevelser, som de kan tage med over i skolen. Derudover vil øget bevægelse og nye venskaber bidrage positivt til børnenes trivsel.

Til at måle dette har vi anvendt spørgsmål fra SFI's Børneforløbsundersøgelse, der følger 6.000 repræsentativt udvalgte børn fra hele landet og fra alle sociale lag, samt den tilsvarende forløbsundersøgelse af anbragte børn, født i 1995, der følger alle de børn, der på et tidspunkt har været anbragt. Ved at inddrage disse undersøgelser får vi mulighed for at sammenligne børnene i dette projekt med danske børn generelt og andre anbragte børn.

3.2 Medarbejderskema

I forbindelse med afslutningen af projektet er medarbejderne blevet bedt om at udfylde et kort spørgeskema om arbejdet med metoden Positiv Afvigelse og den udvikling, de oplever som følge af projektet. Medarbejderne spørges blandt andet om projektets betydning for, hvordan døgntilbuddene ser på og arbejder med børnenes skolegang. Det kan eksempelvis være samarbejdet med barnets skole, og hvordan de dokumenterer og snakker om børnenes skolegang og deres

5. Læs mere om WHO-5 på: www.who-5.org.

trivsel i skolen. Derudover spørges der om, hvorvidt medarbejderne oplever ændringer i børnenes trivsel uden for skolen – det være sig bedre netværk, færre konflikter og øget selvtillid.

3.3 Fravær

Vi har valgt at medtage elevernes fravær i evalueringen, da tilstedeværelse i undervisningen er helt central for muligheden for at lære. Derudover kan meget fravær være et tegn på dårlig trivsel i skolen eller uden for skolen, hvilket er en af de ting, som projektet har forsøgt at ændre. For de tilbud, der ikke har interne skoler, er fraværdata indhentet fra Styrelsen for IT og Læring (STIL) i form af registerdata fra de enkelte børns folkeskole. For døgntilbud med interne skoler er fraværdata forsøgt indhentet fra lederne.

Fraværdata fra STIL er på nuværende tidspunkt tilgængelige til og med skoleåret 2015/2016, og da vi kun har modtaget fraværdata fra en intern skole for skoleåret 2016/17, har vi valgt kun at anvende fraværdata for skoleåret 2015/16 fra STIL og den interne skole.

3.4 Kvalitative interview

I forbindelse med evalueringen er der indsamlet kvalitative data på syv forskellige døgntilbud, der har deltaget i Styrket Indsats. Der er foretaget interview på fire døgntilbud i 2015 og ligeledes interview på fire døgntilbud i 2017. Et af døgntilbuddene blev interviewet både i 2015 og i 2017. De syv døgntilbud er udvalgt på baggrund af døgntilbuddenes forskellige erfaringer. På de besøgte døgntilbud er der interviewet medarbejdere, ledere og anbragte børn og unge.

Der er foretaget gruppeinterview med 22 medarbejdere på fire døgntilbud i 2015 og gruppeinterview med 13 medarbejdere på fire døgntilbud i 2017. Interviewene i 2015 har haft særligt fokus på medarbejderens oplevelse af samarbejdet mellem døgntilbuddet og de unges skole, mens interviewene i 2017 primært har omhandlet de ansattes erfaringer og vurdering af at arbejde med Styrket Indsats. I 2017 er der også foretaget interview med otte ledere og afdelingsledere på de fire døgntilbud. Disse interview har primært omhandlet ledernes erfaringer med at implementere Styrket Indsats på døgntilbuddet.

Der er foretaget interview med i alt 16 anbragte børn og unge på de syv besøgte døgntilbud – otte unge blev interviewet i starten af projektperioden i 2015, og otte unge blev interviewet i slutningen af projektperioden i 2017. Interviewene med de anbragte børn og unge har primært omhandlet de unges trivsel på døgntilbuddet, deres skolegang og deres tanker om fremtiden.

Interviewene er foretaget på baggrund af interviewguider, der er udarbejdet med fokus på erfaringer fra henholdsvis medarbejdere, ledere og anbragte børn og unge.

4 RESULTATER

I dette kapitel præsenteres resultaterne fra evalueringen af Styrket Indsats. Der indgår både resultater fra spørgeskemaundersøgelsen og erfaringer og refleksioner fra de afsluttende interview med medarbejderne og de unge, der har været med i projektet.

Resultaterne bygger på 238 besvarelser fra unge over 13 år, heraf er 140 besvarelser fra drenge og 98 besvarelser fra piger. De unge har selv svaret på trivselsspørgsmål og spørgsmål vedrørende deres skole og kammerater. Kontaktpersoner til unge over 13 år har svaret på spørgsmål vedrørende den unges indlæringsstil. Der er i alt 287 besvarelser fra kontaktpersoner til en ung over 13 år, hvoraf 162 besvarelser er for drenge og 125 besvarelser for piger over 13 år. Hvis børnene er under 13 år, har deres kontaktperson besvaret spørgeskemaet. Her bygger resultaterne på 101 besvarelser, hvoraf 49 er besvarelser for drenge, mens 52 er besvarelser for piger.

Spørgeskemaerne er indsamlet løbende, men i resultaterne indgår barnets eller den unges første måling som baseline, uanset hvornår denne er indsamlet. Anden måling er indsamlet seks måneder efter baseline og så fremdeles. Der er få børn og unge, der er på døgntilbuddene i to år, og der indgår få besvarelser i den sidste runde. Resultaterne ved fjerde måling angiver en retning for en mindre gruppe, der ikke nødvendigvis er repræsentativ for den samlede gruppe af anbragte børn på døgntilbuddet.

Medarbejderne har modtaget spørgeskemaet i forbindelse med afslutningen af projektet og er blevet bedt om at vurdere børnenes udbytte af indsatsen og deres erfaringer med at arbejde med Positiv Afvigelse som metode. Resultaterne bygger på 54 besvarelser.

4.1 Trivsel

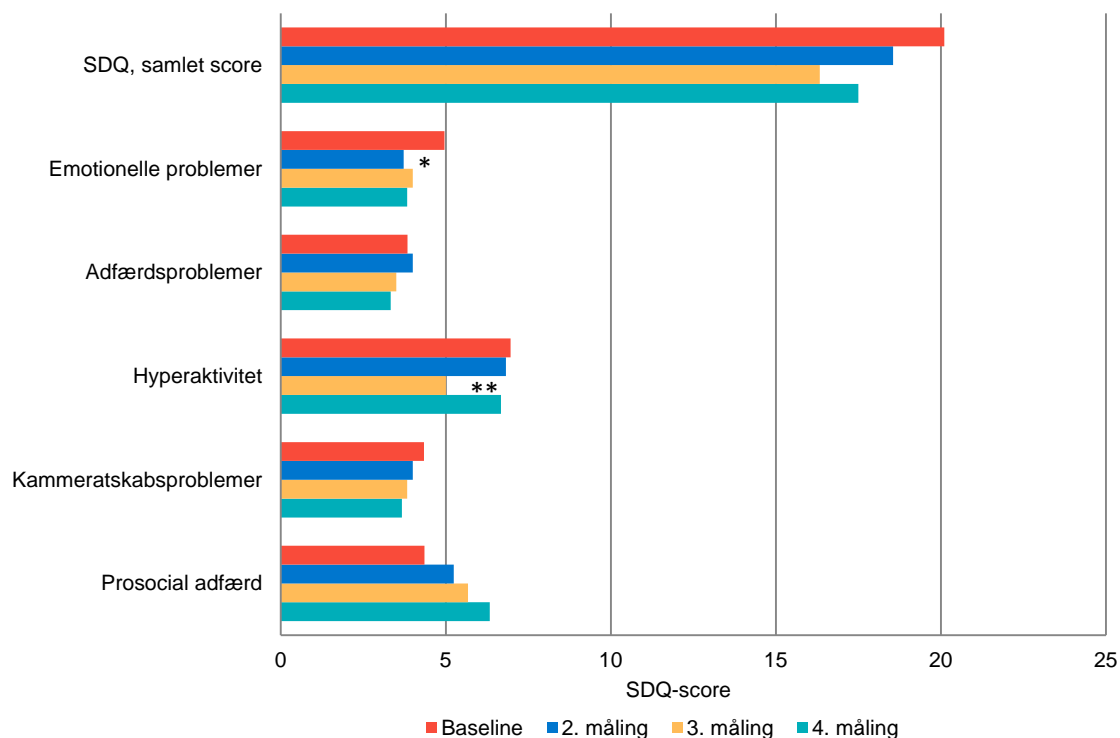
En bedre trivsel er en del af grundlaget for at kunne modtage læring og forbedre sig i skolen. Derfor er en forbedring af børnene og de unges trivsel også et af de vigtigste mål i projektet. Til at måle børnene og de unges trivsel anvendes Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ) og World Health Organization 5 (WHO-5).

4.1.1 Trivslen blandt børn under 13 år

Kontaktpersonerne har besvaret SDQ-spørgsmålene om de unge under 13 år. Resultaterne afspejler derfor kontaktpersonernes vurdering af børnenes trivsel igennem projektperioden. I figur 4.1 ser vi udviklingen i SDQ-scoringer for de unge under 13 år, baseret på deres kontaktpersons besvarelser. Det første, der er værd at lægge mærke til, er, at den samlede SDQ-score er lavere ved de tre efterfølgende målinger end ved den første måling. Det tyder således på, at børnenes trivsel bliver bedre i projektperioden. Forskellene er dog ikke statistisk signifikante.

Omfanget af børnenes problemer med hyperaktivitet er faldet signifikant ved tredje måling. Det er endvidere værd at fremhæve udviklingen i børnenes samvær med jævnaldrende. Omfanget af kammeratskabsproblemer falder, og børnenes prosociale adfærd bliver bedre, hvilket ses ved en højere score. Selvom der ikke er tale om statistisk signifikante ændringer, viser udviklingen en positiv tendens.

Figur 4.1 Score for anbragte børn under 13 år ifølge kontaktpersonens vurdering af deres vanskeligheder på specifikke områder. Særskilt for målingstidspunkter. SDQ-score fra 0 til 25.



Note: Prosocial adfærd: N = 48. ***: $p < 0,001$, **: $p < 0,01$, *: $p < 0,05$.

For de fire første underskalaer gælder det, at en lav score er bedre end en høj score. Det samme gør sig gældende for den samlede score. Prosocial adfærd er en styrke, og her er en høj score godt.

Kilde: Egne beregninger fra spørgeskema til kontaktperson til børn under 13 år.

Tabel 4.1 viser SDQ-scoringer for hver underskala samt den samlede SDQ-score ved hver af de fire målinger. For de fire første underskalaer gælder det, at en lav score er bedre end en høj score. Det samme gør sig gældende for den samlede score. Prosocial adfærd er en styrke, og her er en høj score godt. Tabellen viser fordelingen på de fem områder og de tre grupper (inden for normalområdet, i grænseområdet og uden for normalområdet) for børnene i Styrket Indsats. Det fremgår, at der generelt er en positiv udvikling, hvor flere børn befinder sig i normalområdet ved de efterfølgende målinger. Det gør sig gældende for alle fem områder i SDQ'en ved de tre første målinger.

Tabel 4.1 Anbragte børn under 13 år, fordelt efter, hvor de ifølge kontaktpersonens vurdering ligger i forhold til normalområdet inden for specifikke områder. Særskilt for målings-tidspunkter. Procent.

Områder	Baseline	2. måling	3. måling	4. måling
<i>Emotionelle problemer</i>				
Inden for normalområdet	57,1	69,0	75,0	83,3
I grænseområdet	6,1	6,9	0,0	16,7
Uden for normalområdet	36,7	24,1	25,0	0,0
<i>Adfærdsproblemer</i>				
Inden for normalområdet	51,0	41,4	58,3	50,0
I grænseområdet	16,3	13,8	16,7	0,0
Uden for normalområdet	32,7	44,8	25,0	50,0
<i>Hyperaktivitet</i>				
Inden for normalområdet	26,5	34,5	50,0	50,0
I grænseområdet	8,2	6,9	8,3	0,0
Uden for normalområdet	65,3	58,6	41,7	50,0
<i>Kammeratskabsproblemer</i>				
Inden for normalområdet	40,8	44,8	50,0	50,0
I grænseområdet	22,4	27,6	8,3	16,7
Uden for normalområdet	36,7	27,6	41,7	33,3
<i>Prosocial adfærd</i>				
Inden for normalområdet	37,5	41,4	50,0	50,0
I grænseområdet	12,5	24,1	8,3	16,7
Uden for normalområdet	50,0	34,5	41,7	33,3
<i>SDQ, samlet score</i>				
Inden for normalområdet	24,5	27,6	58,3	50,0
I grænseområdet	18,4	27,6	0,0	0,0
Uden for normalområdet	57,1	44,8	41,7	50,0
Antal besvarelser	49 ¹	29	12	6

Note: Prosocial adfærd (N = 48).

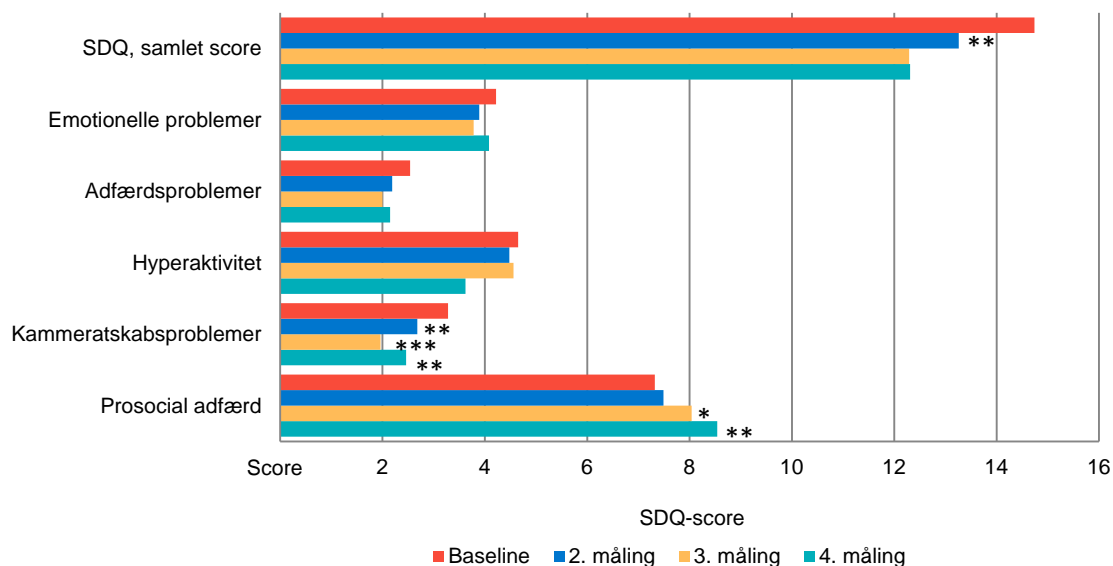
Kilde: Egne beregninger fra spørgeskemaet til kontaktpersonen til børn under 13 år.

4.1.2 Trivsel blandt unge over 13 år

De unge over 13 år har selv besvaret SDQ-spørgsmålene, og resultaterne afspejler således deres egen vurdering af deres trivsel. Det fremgår af figur 4.2, at de unge oplever en forbedring fra den første måling til de tre efterfølgende målinger. Det gælder både, når vi ser på de fem områder og på den samlede SDQ-score. Kammeratskabsproblemer er det område, hvor de unge i gennemsnit lader til at klare sig bedre i projektperioden. Alle tre målinger efter den første er signifikant lavere

end den første måling.⁶ Ligesom det var tilfældet med børnene under 13 år, er der en positiv udvikling i de unges prosociale adfærd.

Figur 4.2 Score for anbragte unge over 13 år ifølge deres kontaktpersonsvurdering af barnets vanskeligheder på specifikke områder. Særsigt for målingstidspunkter. SDQ-score fra 0 til 25.



Note: Samlet score: N = 123, Kammeratskabsproblemer: N = 124, Hyperaktivitet: N = 124. ***: $p < 0,001$, **: $p < 0,01$, *: $p < 0,05$.

Kilde: Egne beregninger fra spørgeskemaet til unge over 13 år.

Udviklingen i de unges trivsel er det eneste sted, hvor vi finder en signifikant forskel på piger og drenge. Ved anden måling finder vi, at pigerne scorer højere på prosocial adfærd, og ved tredje måling udviser de færre emotionelle problemer ($p < 0,05$). Dette er ikke vist i figuren.

Tabel 4.2 viser, hvordan de unge fordeler sig inden for hvert af de fem områder. Generelt stiger andelen af unge, der scorer inden for normalområdet. Omfanget af de unges emotionelle problemer svinger undervejs i projektperioden, men ender lidt under baselineniveauerne ved fjerde måling. Der indgår dog kun 13 unge i denne runde. Andelen af unge, der scorer inden for normalområdet i forhold til problemer med kammeraterne, stiger betydeligt i løbet af projektet, samtidig med at langt flere også forbedrer deres prosociale score. Det skal dog bemærkes, at andelen uden for normalområdet er steget, når vi ser på de unges adfærdsproblemer og emotionelle problemer. Til sammenligning placerede 31 pct. af anbragte 11-17-årige i undersøgelsen *Anbragte børn og unges trivsel 2014* sig uden for normalområdet i forhold til emotionelle problemer, mens det for de tre andre problemområder var 22 pct. I forhold til prosocial adfærd scorede 92 pct. inden for normalområdet og 3 pct. uden for normalområdet (Ottosen m.fl., 2015). Ved baselinemålingen udviser de unge i denne evaluering væsentligt mindre prosocial adfærd, mens de på de andre områder placerer sig lidt bedre, end tilfældet var i kortlægningen af de anbragte børn og unges trivsel i 2014.

6. Forskellen er signifikant, både når vi tester hver enkelt måling mod baseline, og når de testes mod baselinemålingen sammen.

Tabel 4.2 Anbragte unge over 13 år, fordelt efter, hvor de ifølge egen vurdering ligger i forhold til normalområdet inden for specifikke områder. Særskilt for målingstidspunkter. Procent.

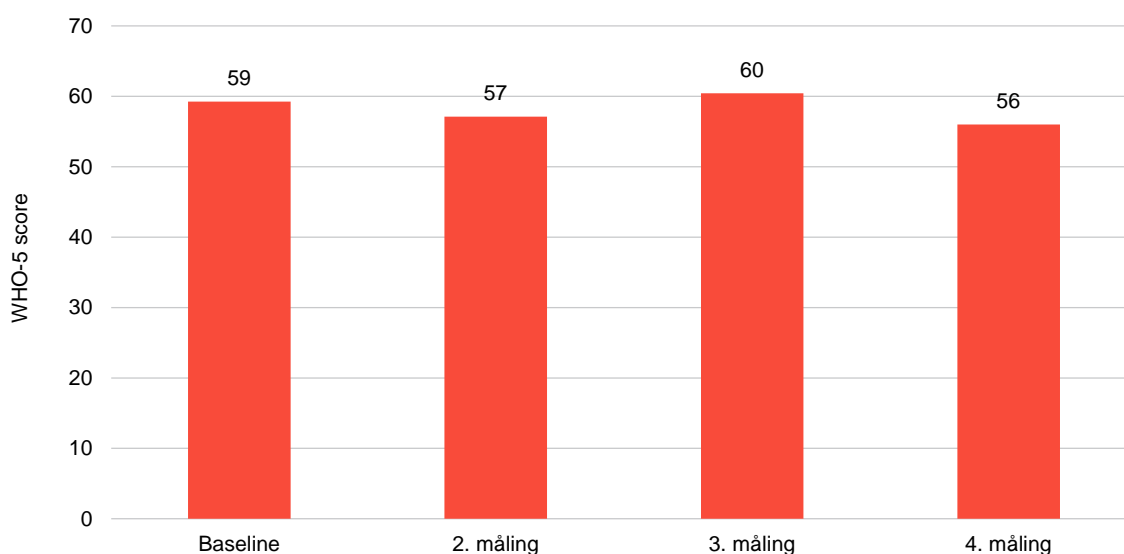
Område	Baseline	2. måling	3. måling	4. måling
<i>Emotionelle problemer</i>				
Inden for normalområdet	70,4	66,7	77,8	69,2
I grænseområdet	8,0	12,1	3,7	7,7
Uden for normalområdet	21,6	21,2	18,5	23,1
<i>Adfærdsproblemer</i>				
Inden for normalområdet	71,2	80,3	81,5	76,9
I grænseområdet	11,2	10,6	14,8	0,0
Uden for normalområdet	17,6	9,1	3,7	23,1
<i>Hyperaktivitet</i>				
Inden for normalområdet	61,3	69,7	63,0	84,6
I grænseområdet	12,1	9,1	14,8	7,7
Uden for normalområdet	26,6	21,2	22,2	7,7
<i>Kammeratskabsproblemer</i>				
Inden for normalområdet	48,4	66,7	85,2	84,6
I grænseområdet	34,7	24,2	11,1	15,4
Uden for normalområdet	16,9	9,1	3,7	0,0
<i>Prosocial adfærd</i>				
Inden for normalområdet	80,8	81,8	88,9	92,3
I grænseområdet	7,2	6,1	11,1	7,7
Uden for normalområdet	12,0	12,1	0,0	0,0
<i>SDQ, samlet score</i>				
Inden for normalområdet	52,8	60,6	66,7	69,2
I grænseområdet	21,1	16,7	18,5	15,4
Uden for normalområdet	26,0	22,7	14,8	15,4
Antal besvarelser	125 ¹	66	27	13

Note: Samlet score (N = 123), Kammeratskabsproblemer (N = 124) og Hyperaktivitet (N = 124).

Kilde: Egne beregninger fra spørgeskema til den unge over 13 år.

De unge har desuden svaret på den validerede skala WHO-5, hvor de skal svare på, hvordan de har haft det i de sidste to uger.

Figur 4.3 Score for unge over 13 år ifølge egen vurdering af, hvor godt de har trivedes de sidste to uger. WHO-5 score fra 0-100.



Note: Baseline: N = 123, 2. måling: N = 65, 3. måling: N = 27, 4. måling: N = 12.

Kilde: Egne beregninger fra spørgeskemaet til unge over 13 år.

De unge scorer stabilt over alle fire målinger, og vi finder ikke en entydig udvikling eller ændring ved dette trivselsmål. Dog tyder vores analyser på, at de 16-18-årige trives dårligere end de 13-15-årige (dette er ikke vist i figuren). Det er primært denne aldersgruppe, der driver de udsving, vi ser i figur 4.3. Det er denne gruppe, der scorer højere ved tredje måling, men det er samtidig også her, at faldet ved fjerde måling findes. De unge, der stadig er i døgntilbuddet efter to år, kan tænkes at være nogle af de mest udsatte unge, og det kan forklare, hvorfor scoren er lavere ved fjerde måling.

Samlet finder vi, at børn under 13 år udviser en forbedret trivsel i projektperioden, målt ved den samlede SDQ-score. Ændringen er ikke signifikant, men tendensen er meget positiv. Derudover er der også et signifikant fald i omfanget af problemer med hyperaktivitet. For de unge over 13 år finder vi ligeledes et fald i den samlede SDQ-score samt et signifikant fald i omfanget af kammeratskabsproblemer og en signifikant stigning i deres prosociale adfærd.

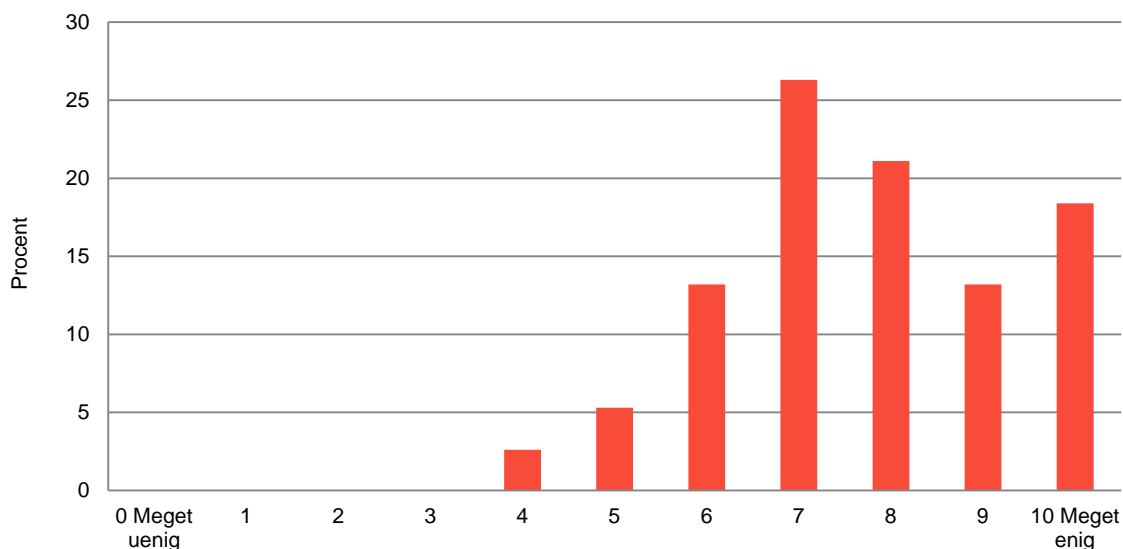
De unge har også udfyldt et skema for WHO-5-trivselsmål, der ser tilbage på, hvordan man har haft det de sidste to uger, men her finder vi ingen signifikante ændringer.

4.1.3 At føle sig set, hørt og inddraget

Trivsel er meget andet end det, som SDQ og WHO-5 måler. En af de ting, som børnene fremhæver som værende vigtig for deres trivsel, er, at de føler sig set, hørt og inddraget i dagligdagen omkring sig og de beslutninger, der påvirker deres liv. Figur 4.4 viser medarbejdernes vurdering af, hvor enige de er i udsagnet om, at Styrket Indsats har haft en positiv virkning på, i hvilket omfang børnene oplever at blive inddraget/set, hørt og forstået. De har svaret på en skala fra 0 til 10, hvor 0 er meget uenig, og 10 er meget enig. Samtlige af de 38 medarbejdere, der har svaret, har svaret 4 eller derover på skalaen. Desuden kan vi se, at størstedelen, 47,4 pct. af medarbejderne, har svaret 7 eller 8 på skalaen. Medarbejderne har i spørgeskemaet haft mulighed for at kommentere den score, de har givet. En del fortæller, at de, som følge af Styrket Indsats, spørger langt

mere ind til, hvordan børnene har det, og til deres skolegang, og at de anvender spørgeteknikkerne fra projektet hertil.

Figur 4.4 Medarbejderne i døgntilbuddene, fordelt efter deres vurdering af, hvor enige de er i udsagnet om, at Styrket Indsats har haft en positiv virkning på, i hvilket omfang børnene oplever at blive inddraget/set, hørt og forstået. Procent.



Kilde: Spørgeskemaet til medarbejdere på alle 14 døgntilbud. N = 38.

Interviewene med de unge viser, at der er forskel på, i hvilket omfang de unge oplever, at der bliver lyttet til dem, og at de kan tale med de ansatte på bostedet. En dreng fortæller, at han oplever, at de ansatte går op i, hvordan han har det, og lytter meget til hans mening. Han fortæller, hvordan han oplever, at der på bostedet er fokus på at finde frem til, hvad de unge vil, fremfor hvad de ansatte tror, de vil:

Den unge: "Meget af det, vi arbejder med, det er, at vi skal arbejde hen imod, hvad den unge gerne vil, i stedet for at gøre det, som de tror, er bedst".

Interviewer: "Hvordan har det været?"

Den unge: "Det har været dejligt. Positivt. Fordi så har man sin egen mening med i det, så er man selv med til at bestemme over ens livsvalg. Det betyder rigtig meget".

En pige fortæller, at der er en kontaktperson på bostedet, som hun har en særligt god relation til. Afgørende for den gode relation er, ifølge pigen, at hun har oplevet, at kontaktpersonen har interesseret sig for hende og har brugt tid sammen med hende, fx ved at tage hende med på ture i lokalområdet eller fortælle hende historier fra sit eget liv. Hun fortæller: "Han viser mig så mange ting og gør så meget for mig, at jeg ikke ville kunne få mig selv til at pisse på ham. Det kan jeg ikke".

På to af de besøgte døgntilbud giver de interviewede unge udtryk for, at de har svært ved at tale med de ansatte om deres problemer. De unge oplever, at der ofte er ansatte, der kan se, hvordan de har det, men de unge ønsker ikke at tale med de ansatte om deres problemer. En pige fortæller, at hun oplever, at de voksne kan se, hvis hun ikke har det godt, men at hun ikke ønsker deres hjælp: "Det kan de jo godt [se], men de ved også godt, at de skal lade mig være". Hun fortæller, at

hun foretrækker at være på sit værelse og ikke tale med nogen, hvis hun har problemer. En anden pige fortæller, at hun også tror, at de voksne kan se, når hun ikke har det godt, men at hun skubber dem væk, fordi hun ikke ønsker deres hjælp: "Jeg låser mig inde på værelset, så de ved det udmærket godt".

En dreng fortæller, at han oplever, at hans kontaktpersoner kan se på ham, hvordan han har det, men han har oplevet, at de ansatte ikke altid har kunnet forstå eller hjælpe ham med hans problemer. Han fortæller:

Jeg har prøvet at bruge dem [de ansatte] et par gange, men nogle gange, så rammer de rigtig meget forbi én. Det kan være en snak, der har taget en time, og så er det bare fuldstændig forkert.

Oplevelsen af, at de ansatte ikke har kunnet forstå hans problemer, har betydet, at han ikke så ofte går til de ansatte med sine problemer længere.

To unge fortæller, at de oplever, at det svinger, hvor opmærksomme de ansatte er på at spørge ind til dem og til, hvordan de har det. En ung fortæller: "Nogle dage kan de godt spørge om rigtig mange ting, hvor man bare tænker: "Okay", og nogle dage så kan man bare tænke: "Hvorfor spørger de ikke?" En anden ung fortæller: "Nogle gange spørger de, hvordan det er gået i skolen, hvor man tænker: "Hvor kom det lige fra?"

Ovenstående viser, at de fleste af de interviewede unge oplever, at der er ansatte, der kan se på dem, hvordan de har det. Det er dog ikke alle de unge, der ønsker at fortælle de ansatte om deres problemer. Ovenstående viser også, at de unge ikke responderer godt på, hvis de oplever, at der ikke er nogen sammenhæng i, hvornår de ansatte spørger til, hvordan de har det, og hvis der ikke er sammenfald med, hvornår de unge har brug for, at der bliver spurgt ind til dem. På den anden side opleves det som meget positivt, når der er ansatte, der bruger tid på at være sammen med og tale med de unge.

4.1.4 De vigtige relationer og netværk

Følelsen af adskillelse og savnet af familie og andre relationer kan være massivt for anbragte børn og unge, også selvom der er tale om et godt og stabilt anbringelsesforløb. Selvom forholdet til forældrene og den øvrige familie kan være problematisk, så spiller familien en vigtig rolle, både under og efter anbringelsen (Courtney m.fl., 2001). Samarbejdet med forældrene er også en af de udfordringer, som børnene har fremhævet. Et barn fortæller: "Jeg savner mine forældre så meget, at jeg ikke altid orker at gå i skole".

I spørgeskemaet til medarbejderne svarer 71,8 pct., at de har haft fokus på børnenes relation til familien i forbindelse med projektet. Herudover er medarbejderne blevet bedt om at vurdere på en skala fra 0-10, hvor 0 er "meget uenig" og 10 er "meget enig", hvor enige de er i følgende udsagn: "Styrket Indsats har haft en positiv virkning på børnenes relation til deres familie?" Her angiver 84 pct. en score på 5 eller højere, hvilket viser, at medarbejderne oplever, at projektet bidrager positivt til relationen til forældrene. Et af de initiativer⁷, der er blevet sat i gang i forbindelse med Styrket Indsats, er, at der bliver delt positive historier fra skolen mellem lærer, kontaktperson og barnet/den unge. Flere døgntilbud har i flere tilfælde koblet forældrene på, så de ligeledes har modtaget de positive historier fra både lærere og barnet/den unge. Derved kan forældrene i langt større

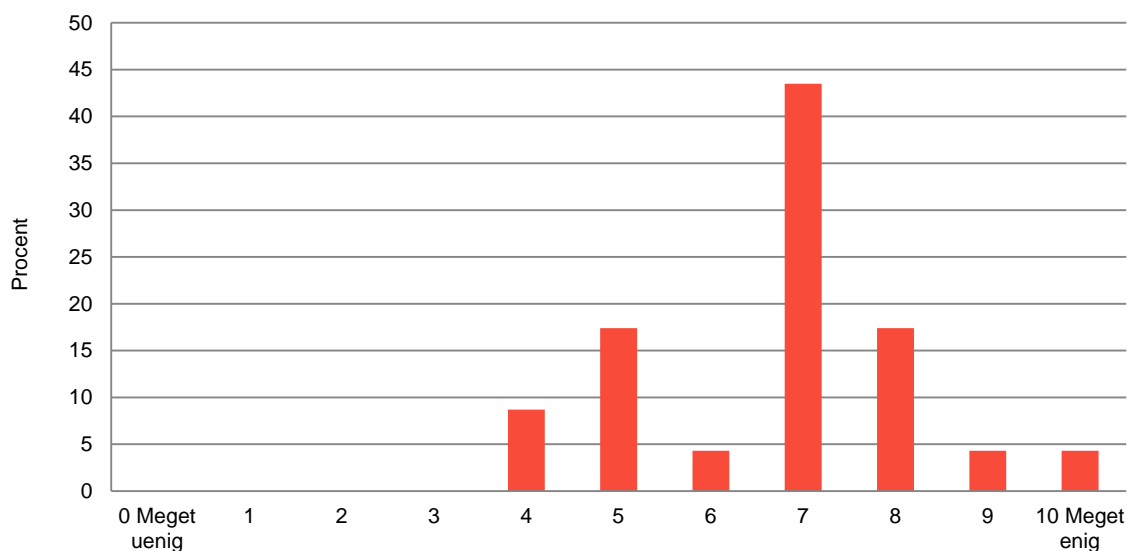
7. Der findes flere eksempler på initiativer i *Styrket Indsats – Idékatalog*. Reflexio & Günes & Co. 2017.

grad snakke med børnenes om deres skolegang og dele de succeser, de oplever med dem. Der er 24 pct. af medarbejderne, der angiver, at de efter projektets opstart har hyppigere kontakt til børnenes forældre, og 34 pct. vurderer, at samarbejdet med forældrene er blevet forbedret.

Venner er en anden betydningsfuld faktor for børnene og de unges trivsel. Relationerne til venner er afgørende for deres identitetsdannelse og selvbillede. Oplevelsen af at stå uden venner og følelsen af at være ensom kan være en risikofaktor, eksempelvis i forhold til psykiske problemer, selvskadende adfærd og senere i livet i forhold til gennemførelse af uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet (Nielsen, Sørensen & Osmeck, 2010).

Medarbejderne på døgntilbuddene er blevet spurgt, om og i hvor høj grad Styrket Indsats har bidraget til at skabe sociale netværk uden for skolen. 61,5 pct. af medarbejderne angiver, at dette har været et fokuspunkt, og heraf er de fleste enige i, at projektet har bidraget positivt hertil.

Figur 4.5 Medarbejderne i døgntilbuddene, fordelt efter deres vurdering af, hvor enige de er i udsagnet om, at Styrket Indsats har bidraget til at skabe sociale netværk uden for skolen. Procent.



Kilde: Spørgeskemaet til medarbejdere i alle 14 døgntilbud. N = 23.

Medarbejderne nævner eksempelvis, at de har haft særligt fokus på skabe nye netværk via foreningslivet, fritidsinteresser og ungdomsjob. Af de unges besvarelser kan vi også se, at antallet af unge, der dyrker en eller anden form for sport eller deltager i foreningslivet, er stigende. Dette er en positiv udvikling, men for medarbejderne kan det give nogle logistiske udfordringer, hvilket også kommer frem i vores interview. Her fortæller en medarbejder, at det kan kræve en del ressourcer, hvis børnene deltager i en fritidsaktivitet, hvor de skal have en voksen med eller skal køres. Så er der en medarbejder mindre på bostedet, hvilket godt kan mærkes.

Tabel 4.3 viser, hvor tit de unge har kammerater med hjemme, og tabel 4.4 viser, hvor ofte de er hjemme hos kammeraterne. Der er færre unge, der aldrig har nogen med hjemme, ved tredje måling sammenlignet med baseline.

Tabel 4.3 Anbragte unge over 13 år, fordelt efter, hvor ofte de har besøg af kammerater. Særskilt for målingstidspunkter. Procent.

Besøg af kammerater	Baseline	2. måling	3. måling	4. måling
Hver dag	4,8	4,5	0	0
2-5 gange om ugen	8,8	10,6	3,7	7,7
En gang om ugen	5,6	4,5	0	7,7
1-3 gange om måneden	12,8	18,2	22,2	30,8
Sjældnere	35,2	30,3	51,9	53,8
Aldrig	28,8	30,3	22,2	0
Ved ikke	4	1,5	0	0
I alt, antal	92	57	49	33

Kilde: Egne beregninger fra spørgeskema til unge.

Den samme udvikling ses i forhold til, hvor ofte den unge er hjemme hos kammeraterne. Det er markant færre, der aldrig er hjemme hos kammerater, men samtidig er der også færre, der besøger kammerater dagligt, 2-5 gange om ugen eller 1 gang om ugen.

Tabel 4.4 Anbragte unge over 13 år, fordelt efter, hvor ofte de er på besøg hjemme hos kammerater. Særskilt for målingstidspunkter. Procent.

Hjemme hos kammerater	Baseline	2. måling	3. måling	4. måling
Hver dag	8,7	1,8	6,1	3,0
2-5 gange om ugen	12,0	17,5	16,3	6,1
En gang om ugen	13,0	19,3	14,3	9,1
1-3 gange om måneden	19,6	26,3	18,4	54,5
Sjældnere	20,7	28,1	28,6	24,2
Aldrig	20,7	5,3	14,3	3,0
Ved ikke	5,4	1,8	2,0	0
Total	92	57	49	33

Kilde: Egne beregninger fra spørgeskema til unge

Der er en tendens til, at flere er sammen med deres kammerater, enten hjemme hos kammeraterne eller på døgntilbuddet i projektperioden, men det er ikke så ofte som ved projektets start i 2015. I de kvalitative interview er der også stor forskel på, hvor meget de interviewede unge fortæller om venner og aktiviteter uden for bostedet. Denne forskel skal ses i sammenhæng med, at halvdelen af de interviewede unge går på en intern skole på bostedet, mens den anden halvdel går på en skole uden for bostedet. Denne forskel spiller ind på, i hvilket omfang de unge er i kontakt med unge uden for bostedet. Flere af de unge fortæller også, at det bosted, hvor de bor nu, ligger langt fra, hvor de tidligere boede. Dette kan gøre det svært at holde kontakten til tidligere venner. Endelig er der forskel på, om de unge havde lyst til eller ikke havde lyst til at tale om deres liv uden for bostedet. Et par af de unge havde ikke lyst til at tale om det, hvilket kom til udtryk ved, at de blev tavse, når samtalen faldt på emnet.

En dreng fortæller, at han har kammerater, både i sin egen og i andre klasser på sin skole, som han også ser uden for skoletid. Adspurgt, om han har kammerater med hjem efter skole, fortæller han, at han ikke har nogen med hjemme på bostedet, fordi han oplever, at der ofte er mange mennesker og sker mange ting på bostedet, der betyder, at de er nødt til at være inde på hans værelse. Han siger:

Den unge: "Altså, jeg har ikke så mange med hjem på bostedet, fordi jeg synes, det er sådan lidt, altså når det er et bosted, og det er lidt mærkeligt at have nogen med hjem. Men jeg mødes nogle gange uden for skolen og uden for hjemmene og laver et eller andet".

Interviewer: "Og hjemme hos dem måske?"

Den unge: "Ja, også nogle gange".

Interviewer: "Vil du prøve at fortælle, hvorfor det er mærkeligt at have nogle med hjem, når man bor på et bosted?"

Den unge: "Det er bare, altså... der er ikke noget mærkeligt i det, det er bare sådan... det er ikke sådan, at man har hele huset og kan være i. Der er flere mennesker i huset, og når der så sker et eller andet, så er der møde der, og så er der møde et andet sted der. Man er sådan lidt lukket inde på værelset".

Den unge foretrækker at være sammen med sine venner uden for bostedet, fordi der foregår en masse ting på bostedet – ting, der ikke foregår i hans kammeraters hjem.

En anden dreng fortæller, at han ikke ser sine venner uden for bostedet for tiden, fordi mange af hans venner har en plettet straffeattest. Han siger: "Ikke rigtig, for mange af mine venner, de har noget på straffeattesten." At hans venner ikke har en ren straffeattest, betyder, at de ikke må komme på besøg på bostedet. Han oplever, at det at have venner på bostedet er udfordret af, at der er stor udskiftning blandt de unge, der bor på bostedet. Han fortæller:

Og folk herude, altså der bliver tit udskiftet herude. Selvfølgelig bliver man glad for de venner, man får herude, men så bliver de skiftet ud. [...] Altså, det er ikke noget problem, hvis der er nogle på min alder, men alle dem på min alder, de begynder at flytte".

Den store udskiftning på bostedet er medvirkende til, at han ikke har lyst til at bo længere på bostedet end de to år, som er den periode, han i første omgang er blevet tvangsfjernet for. Han fortæller, at han drømmer om at flytte tilbage til den by, hvor han boede, inden han blev tvangsfjernet.

De to unge fortæller, at de har det godt med deres klassekammerater, men at det ikke er nogen, som de ser uden for skoletid. Den ene fortæller, at hun har venner med hjem på bostedet, men at hun synes, at det er irriterende, at det skal aftales med vennernes forældre: "Selvom jeg er 17 år gammel, så hvis jeg har en ny veninde på besøg, så skal det aftales med deres forældre. Det kan godt føles sådan lidt..." Den anden unge fortæller, at han kun har sin kæreste på besøg på bostedet. Adspurgt om de synes, at der er noget underligt ved at have venner med hjem på bostedet, fortæller pigen, at sådan har hun aldrig haft det, mens drengen fortæller, at han godt kan synes, at det er underligt: "Jeg har det lidt på den der måde, fordi det er altså et opholdssted, alle de ved bare, at jeg bor på et opholdssted".

Flere af de unge fortæller altså, at de har venner uden for opholdsstedet. Der er dog unge, der foretrækker at ses med deres venner uden for bostedet, fordi de oplever, at det kan være svært at have venner med hjem på bostedet.

Det varierer, om de unge går til aktiviteter uden for botilbuddet på interviewtidspunktet. Flere af de unge fortæller, at de har haft perioder, hvor de ikke ønskede at gå til aktiviteter uden for bostedet.

Det er deres oplevelse, at der er flere af de andre unge, der har eller har haft det på samme måde. Der er dog også unge, der meget gerne vil gå til aktiviteter uden for botilbuddet. En pige fortæller:

Der er mange, der har gået til fodbold uden for [bostedet], gået til en masse ting, for eksempel boksning. Der er faktisk rigtig mange, der har gået til noget, og jeg tror, at det er det der med, at det er rart for os, at vi ikke hele tiden er her. Men der er faktisk også nogle, der bliver sådan, at de vil faktisk ikke ud, har jeg selv oplevet og set. Jeg har selv været sådan i starten, at: "Jeg skal fand'eme ikke ud.

Hun har oplevet, at de ansatte på bostedet har presset på, for at de unge skulle gå til noget. Hun fortæller, at hun i starten ikke havde lyst til at gå til noget, selvom de ansatte foreslog forskellige ting. Til sidst gik hun med til at prøve at gå til træning sammen med en anden ung. Det var en motivation for hende, at hun ved at gå til noget uden for bostedet kunne være med til at gøre op med de fordomme, som hun oplevede, at der uden for bostedet var om de unge, der bor på bostedet. En anden pige fortæller, at hun på et tidspunkt gik til håndbold uden for bostedet. Det var hendes egen idé at starte til håndbold, men på et tidspunkt gad hun det ikke mere. Hun fortæller, at hun stadig har kontakt til nogle af de piger, som hun gik til håndbold med.

En dreng fortæller, at han i den første tid, hvor han boede på bostedet, var bevidst om at blive på bostedet for ikke at blive fristet af mulighederne uden for bostedet: "Så tænkte jeg bare, at hvis jeg ikke kom væk herfra, så var der også mindre sandsynlighed for, at jeg laver noget, jeg ikke skal". Han fortæller, at han nu går til sport i en klub uden for bostedet. To drenge fortæller, at de er aktive med henholdsvis sport og musik, men at det for tiden ikke er noget, som de dyrker i en forening, men noget, de gør alene eller sammen med kammerater.

Ovenstående viser, at de fleste af de interviewede unge har erfaring med at gå til en aktivitet uden for bostedet. For de fleste af dem har det dog været noget, som de skulle motiveres til af de ansatte på bostedet.

4.2 Skole

Det er velunderbygget i forskningen, at alt for mange anbragte børn ikke opnår de nødvendige skolefærdigheder, der skal sikre deres fremtid. Til trods for deres vanskeligheder har størstedelen af de anbragte unge et positivt syn på deres skole, som de godt kan lide (Lausten m.fl., 2013; Ottosen m.fl., 2015). Undersøgelsen *Børn og Unge i Danmark* (Ottosen m.fl., 2014) viser, at 95 pct. af de 11-årige "virkelig godt" kan lide deres skole, eller de synes, den er "nogenlunde". Ved slutningen af grundskolen (som 15-årig) er skoleglæden lidt vigende, men det er stadig 90 pct., som i det mindste synes, at skolen er "nogenlunde". Resultaterne fra *Anbragte børns trivsel* (Ottosen m.fl., 2015) viser, at de anbragte børns skoleglæde er på samme niveau (95 pct.) i 11-årsalderen, men lidt lavere (83 pct.) blandt de 15-årige.

Tabel 4.5 Anbragte børn under 13 år, fordelt efter deres kontaktpersons vurdering af, hvor glade de er for skolen. Særskilt for målingstidspunkter. Procent.

Tilfredshed med skolen	Baseline	2. Måling	3. Måling	4. Måling
Kan virkelig godt lide den	20,8	31	33,3	16,7
Synes, den er nogenlunde	50	48,3	33,3	83,3
Kan ikke rigtig lide den	18,8	13,8	33,3	0
Kan slet ikke lide den	8,3	6,9	0	0
Ved ikke	2,1	0	0	0
Antal	48	29	12	6

Kilde: Egne beregninger fra spørgeskema til kontaktperson til børn under 13 år.

Tabel 4.5 viser, at børnene under 13 år generelt godt kan lide deres skole. Vi finder ikke lige så stor tilfredshed, som tidligere undersøgelser finder blandt anbragte børn, men børnene er udbredt tilfredse. Ved tredje og fjerde måling er tilfredsheden endnu større, men resultaterne bygger på meget få observationer.

Tabel 4.6 Anbragte unge over 13 år, fordelt efter egen vurdering af, hvor glade de er for skolen. Særskilt for målingstidspunkter. Procent.

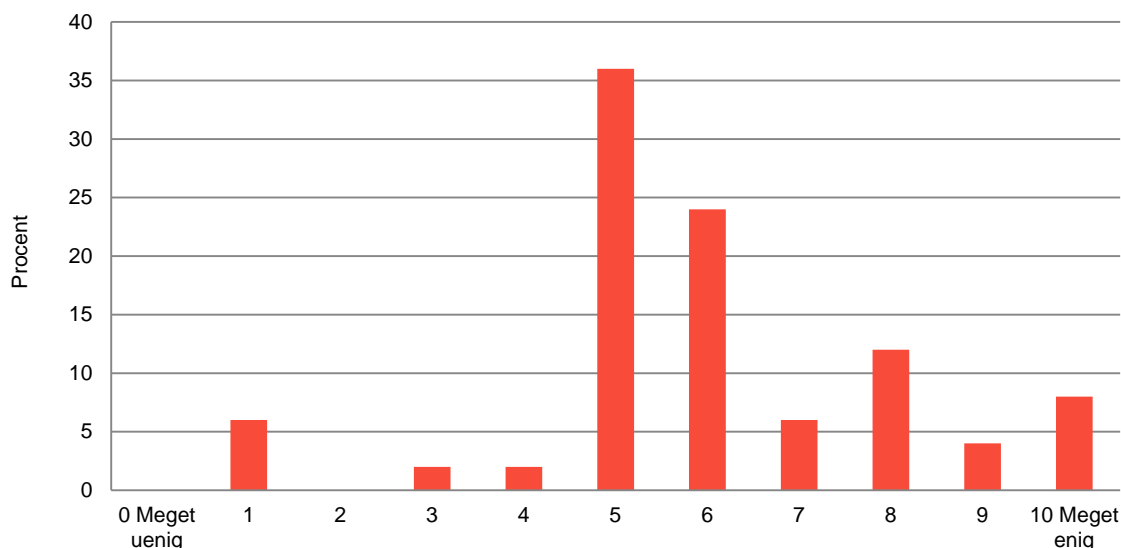
	Baseline	2. Måling	3. Måling	4. Måling
Du kan virkelig godt lide den	22,4	33,3	22,2	15,4
Du synes, den er nogenlunde	45,6	40,9	59,3	61,5
Du kan ikke rigtig lide den	10,4	7,6	7,4	15,4
Du kan slet ikke lide den	10,4	10,6	11,1	7,7
Ved ikke	11,2	7,6	0	0
Total	125	66	27	13

Kilde: Egne beregninger fra spørgeskemaet til den unge

Tabel 4.6 viser, at der er betydeligt flere unge over 13 år, der ikke rigtig kan lide skolen, eller slet ikke kan lide skolen, sammenlignet med børn under 13 år. Selvom andelen, der synes, at skolen er nogenlunde, er stigende i projektperioden, så modsvares dette af, at færre virkelig godt kan lide den. Derved bliver andelen, der virkelig godt kan lide skolen eller synes, at den er nogenlunde, næsten uændret gennem projektperioden.

I forbindelse med Styrket Indsats har der været fokus på at øge børnenes trivsel i skolen, og medarbejderne har vurderet, hvor enige de er i udsagnet "Styrket Indsats har haft en positiv virkning på barnets sociale trivsel i skolen". Det kunne eksempelvis være i form af færre konflikter, flere venner, deltagelse i sociale aktiviteter mv. Medarbejdernes besvarelser ses i figur 4.6.

Figur 4.6 Medarbejderne i døgntilbuddene, fordelt efter deres vurdering af, hvor enige de er i udsagnet om, at Styrket Indsats har haft en positiv virkning på barnets sociale trivsel i skolen. Procent.



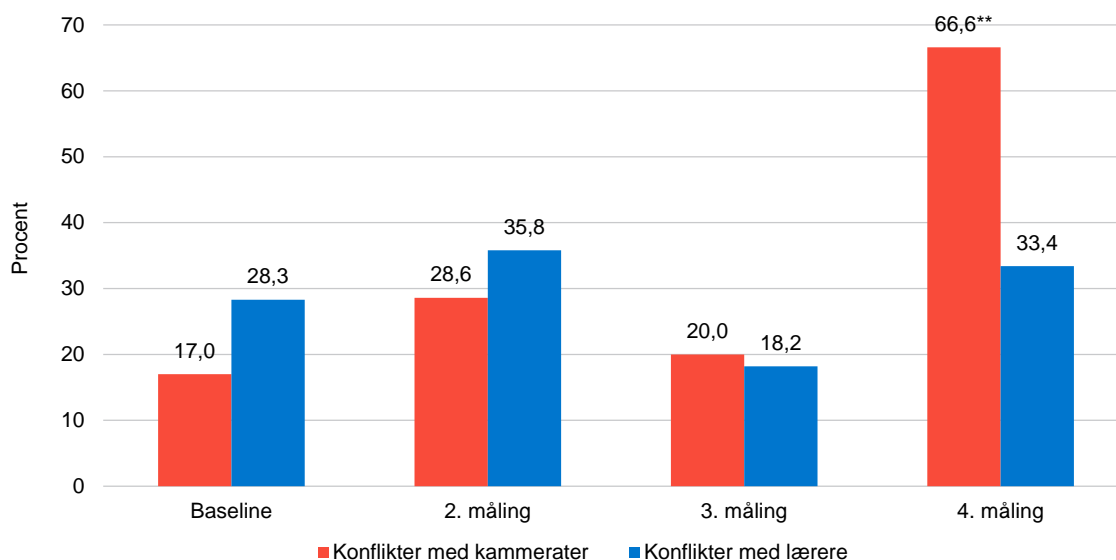
Kilde: Spørgeskema til medarbejdere på alle 14 døgntilbud. N = 50.

Der ses ikke noget entydigt billede i medarbejdernes besvarelser eller i deres kommentarer. Der er både gode eksempler, hvor det er lykkedes at skabe en god start på en ny skole, og også eksempler på, at forsøg på at skabe relationer og en bedre trivsel ikke er lykkedes.

Mere end halvdelen af døgntilbuddene har i projektet haft fokus på andre emner, der kan påvirke eller forstyrre barnet, såsom bekymringer, konflikter eller manglende selvtillid, der alt sammen vil påvirke deres skolegang. Dette fokus har eksempelvis udmøntet sig i træning af sociale færdigheder, opfølgning på konflikter eller dårlige oplevelser i skolen og arbejde med at skabe et frirum for børnene, når de har brug for det. Disse initiativer er løbende sat i gang, så det kan derfor ikke forventes, at vi allerede nu kan se de eventuelle effekter af tiltagene.

En af de ting, der kan have betydning for børnene og de unges trivsel i skolen, er konflikter med kammeraterne og lærerne. Det er kontaktpersonen, der har svaret på, om der har været konflikter i skolen for børnene under 13 år.

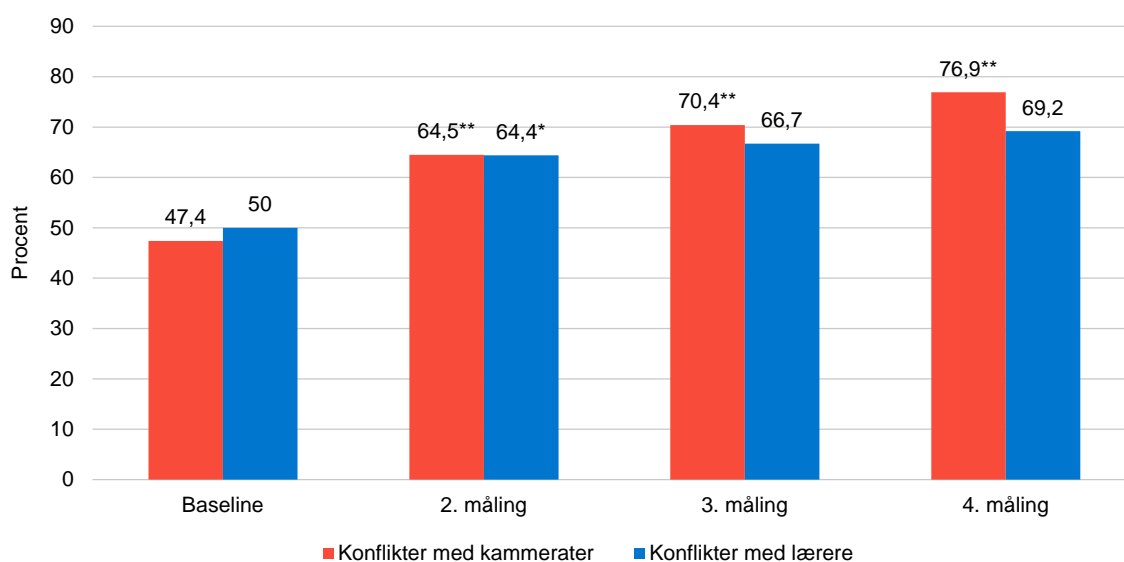
Figur 4.7 Andelen af anbragte børn under 13 år, der efter deres kontaktpersons vurdering har haft konflikter i skolen de seneste tre måneder. Særskit for konflikter med kammerater og konflikter med lærere. Procent.



Anm.: Baseline: N = 46, 2 måling: N = 28, 3. måling: N = 11, 4. måling: N = 6. ***: p < 0,001, **: p < 0,01, *: p < 0,05.
Kilde: Egne beregninger fra spørgeskema til kontaktpersoner for børn under 13 år.

Figur 4.7 viser, at andelen af børn, der har været i konflikter med venner og lærere, stiger ved anden måling for herefter at falde igen ved tredje måling. Særligt antallet af børn, der ender i konflikter med lærerne, falder.

Figur 4.8 Andelen af anbragte unge over 13 år, der har haft konflikter i skolen de seneste tre måneder. Særskit for konflikter med kammerater og konflikter med lærere. Procent.



Anm.: Baseline: N = 112, 2 måling: N = 59, 3. måling: N = 27, 4. måling: N = 13. ***: p < 0,001, **: p < 0,01, *: p < 0,05.
Kilde: Egne beregninger fra spørgeskema til unge.

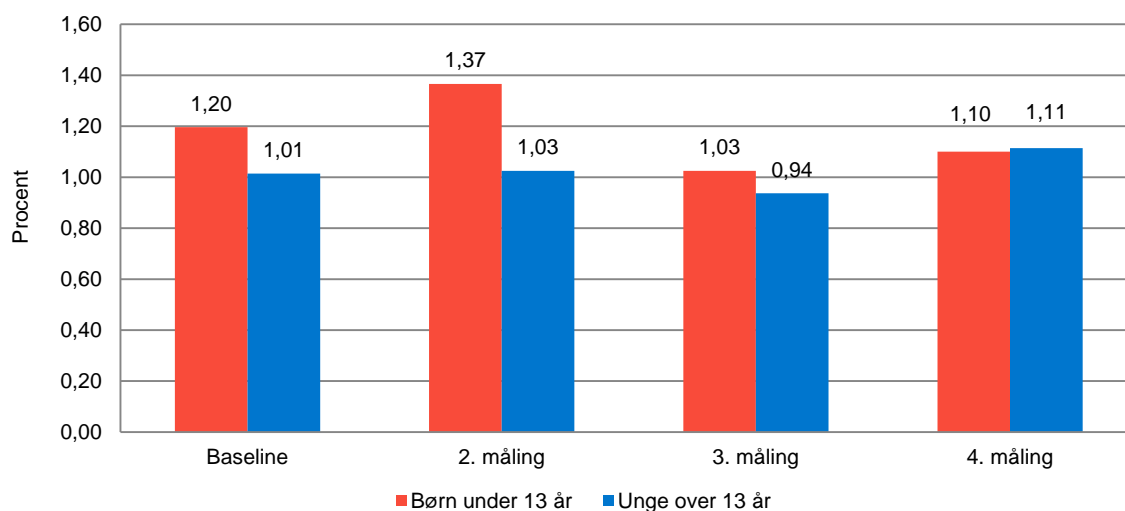
Figur 4.8 viser, at blandt de unge over 13 år ser vi også en stigning i antallet af konflikter ved alle fire målinger. Stigningen i andelen af unge, der har været i konflikt med vennerne, er signifikant, sammenlignet med baseline.

Ud fra data kan vi ikke forklare, hvorfor vi ser en stigning i andelen, der godt kan lide skolen, og samtidig ser en stigning i omfanget af konflikter. Det kan være, fordi børnene og de unge er mere sammen med deres kammerater, hvorved der er flere situationer, hvor der kan opstå konflikter. For de unge over 13 år kan alderen også have betydning i form af flere konflikter, når de rammer teenageårene. Men dette er hypoteser, som det ikke er muligt at teste i projektet.

4.2.1 Mødet med læringssituationer

Vi har anvendt en underskala fra det nordiske spørgeskema "5-15" til at belyse barnet og de unges evne til at løse forskellige typer af problemer i skolen og deres måde at møde en indlæringssituation på. På baggrund af kontaktpersonens besvarelse udregnes en domænescore, der er et gennemsnit af pointene på alle besvarede items inden for domænet (ligger mellem 0 og 2). En lav score indikerer, at kontaktpersonen oplever relativt begrænsede vanskeligheder, hvorimod en høj score indikerer flere eller større vanskeligheder.

Figur 4.9 Score for, hvordan anbragte børn/unge efter deres kontaktpersons vurdering møder en læringssituation. "5-15"-score fra 0 til 2.



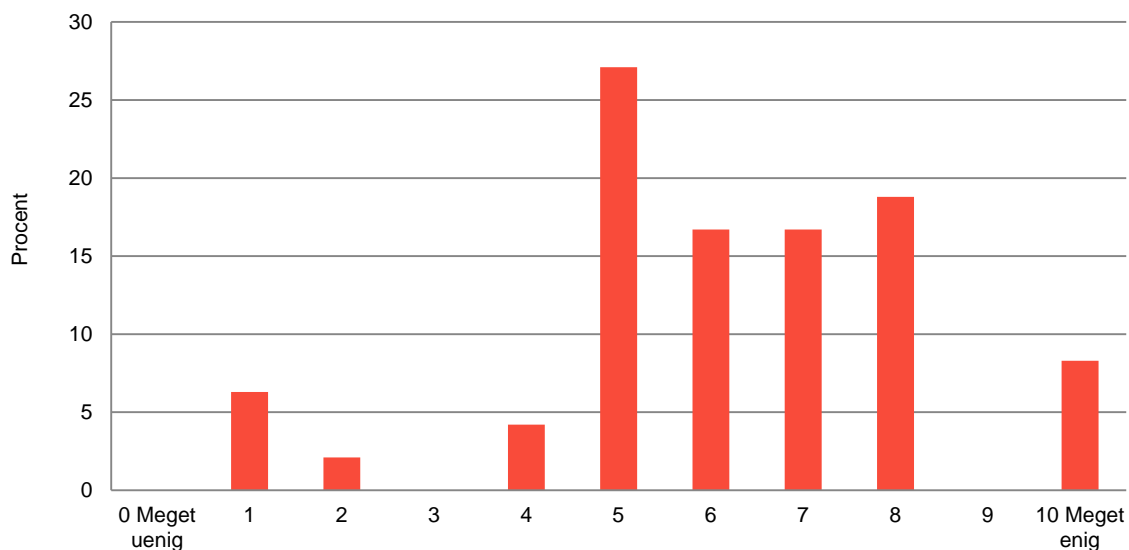
Anm.: En lav score indikerer, at kontaktpersonen oplever relativt begrænsede vanskeligheder, hvorimod en høj score indikerer flere eller større vanskeligheder. Børn Under 13 år: Baseline: N = 46, 2 måling: N = 28, 3. måling: N = 11, 4. måling: N = 6. Unge over 13 år: Baseline: N = 112, 2 måling: N = 59, 3. måling: N = 27, 4. måling: N = 13.

Kilde: Egne beregninger fra spørgeskemaer til kontaktpersoner til børn under 13 år og til kontaktpersoner til unge over 13 år.

Figur 4.9 viser, at kontaktpersonerne oplever relativt store problemer hos alle børnene. I løbet af projektperioden falder scoren for børn under 13 år efter en stigning ved 2. måling. De unges score følger samme mønster som scoren for de yngre børn, men udsvingene er ikke så markante. Det har ikke været muligt at forklare disse udsving ud fra de indsamlede data.

Medarbejderne svarer meget forskelligt på, hvorvidt de mener, at Styrket Indsats har haft en positiv virkning på barnets skolegang (fx barnets lyst til at lære, lave lektier mv.). Besvarelsene fordeles sig stort set på hele skalaen, som det fremgår af figur 4.10. Størstedelen af medarbejderne peger på, at projektet har haft en betydning.

Figur 4.10 Medarbejderne i døgntilbuddene, fordelt efter deres vurdering af, hvor enige de er i udsagnet om, at Styrket Indsats har haft en positiv virkning på barnets skolegang. Procent.



Kilde: Spørgeskema til medarbejderne på alle 14 døgntilbud. N = 48.

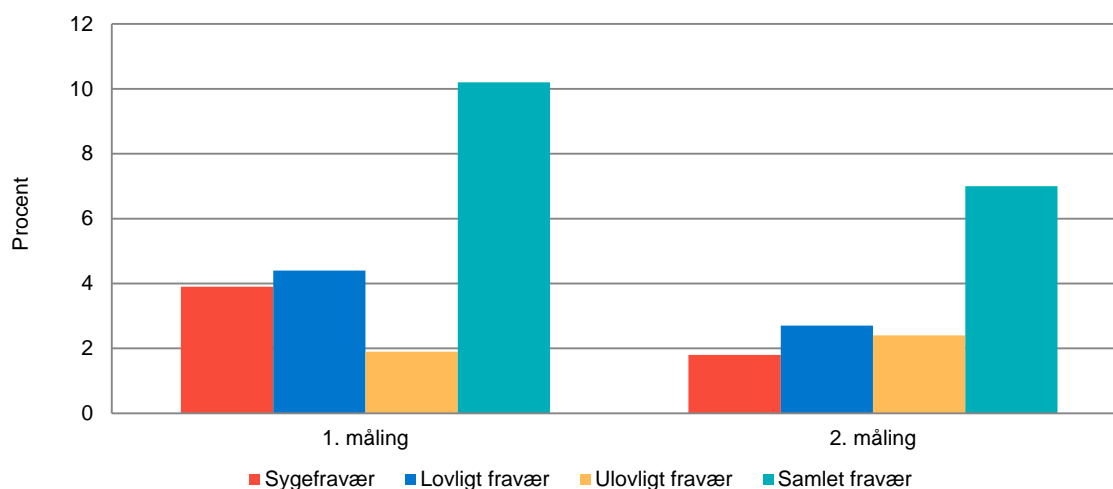
Medarbejderne skriver i de uddybende kommentarer, at der er kommet mere fokus på den gode historie, og at børnene derved bliver mere positive i deres tilgang, der har ændret sig noget.

4.2.2 Fravær

Fravær har stor betydning for børns skolegang og deres mulighed for at lære. Et stort fravær kan være et tegn på, at børnene ikke trives i skolen eller i hverdagen, og fravær er derfor en vigtig indikator i projektet.

Figur 4.11 viser udviklingen i det gennemsnitlige sygdomsfravær, lovlige fravær, ulovlige fravær samt samlede fravær for skoleåret 2015/2016.

Figur 4.11 Gennemsnitligt skolefravær for anbragte børn/unge. Særskilt for typer af fravær. Procent.



Note: Der indgår både tal for folkeskoler og en intern skole. 1. måling: N = 72, 2. måling: N = 64.

Kilde: Data fra STIL og en intern skole.

Tallene er opgjort som procent af skoledage i den pågældende periode, hvor børnene har haft fravær. Det samlede fravær falder betydeligt imellem første og anden måling. Udviklingen skyldes et fald i antallet af sygedage og lovligt fravær, da det ulovlige fravær stiger en smule i perioden.

Det har ikke været muligt at få fraværdata for skoleåret 2016/17, så vi ved ikke, om fraværet fortsat vil falde, eller om det var et udsving i det pågældende år. Der er dog mange af de interviewede unge, der fortæller om erfaringer med mange skoleskift og højt fravær fra skolen. Fælles for de unge er, at de oplever, at deres fravær er faldet markant. En dreng fortæller, at han har gået på skoler i hele landet, og at han, inden han kom til døgntilbuddet, ikke havde været i skole i tre år: "Inden jeg kom på [døgntilbuddet], havde jeg ikke været i skole i næsten tre år. Så min sagsbehandler synes, at det er et mirakel, at jeg kan gå i skole".

En pige fortæller, at hun tidligere har haft "rigtig, rigtig svært ved at gå i skole":

Den unge: "Og så begyndte jeg at hade skolen. Jeg har aldrig villet gå i skole - det har aldrig sagt mig noget. Uddannelse - jeg har aldrig tænkt så langt, før jeg kom hertil. Først da jeg kom hertil, der har jeg faktisk gået i skole hver dag, medmindre jeg har været syg. Der har ikke været noget pjæk".

Interviewer: "Havde du meget fravær tidligere?"

Den unge: "Ja, jeg tror, at jeg missede en hel 8. klasse. I de andre klasser, der var jeg der on and off. Min mor kunne lige nå at sætte mig af, og så smuttede jeg.

En dreng fortæller, at han ikke har haft noget fravær, siden han kom til døgninstitutionen: "Jeg har mødt op hver dag". Adspurg, hvorfor han pludselig ikke har noget fravær, svarer han:

Det var, fordi at sidste år skulle jeg have været til 9.-klasseseksamen, og det kom jeg ikke. Så nu, der vil jeg gerne have det gjort for at kunne komme videre. Så jeg valgte ikke at springe over dér, hvor gærdet er lavest.

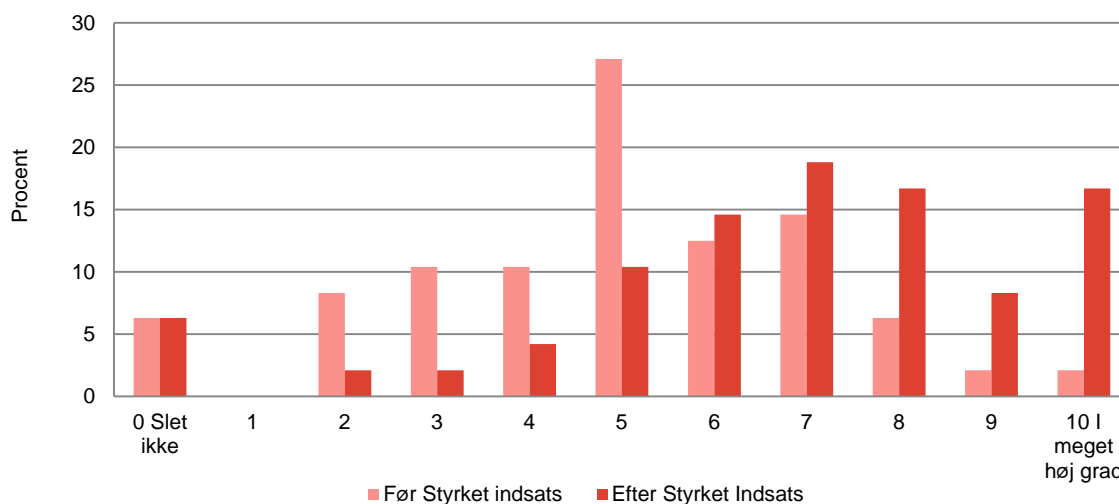
De unge oplever, at de på bostedet er blevet mødt med en forventning om, at de skal møde op og passe deres skole. En dreng fortæller, at man ikke bare får lov til at udeblive fra skolen: "Hvis man ikke gider i skole, så får du dæleme også at høre for det. Der er meget fokus på skole her". Han fortæller videre, at fokuset på at passe sin skole er meget anderledes, end hvad han har oplevet på de andre opholdssteder, hvor han har boet. Der oplevede han i stedet, at han bare kunne gøre, hvad der passede ham.

Døgninginstitutionens fokus på skolen og den eksplicite forventning om, at de unge skal passe deres skole, fremhæves af flere af de interviewede unge som afgørende for, at deres fravær er faldet. Et par af de unge fortæller, at der stadig kan være dage, hvor de ikke har lyst til at gå i skole, og at de oplever, at der kan være forståelse for dette blandt de ansatte, hvis de generelt passer deres skole.

4.2.3 Øget fokus på opfølgning af skolegang og skoletrivsel

Mange medarbejdere svarer i spørgeskemaet, at der altid har været fokus på skolen, men at projektet har bekræftet dem i, hvor vigtig skolen er, og at det har givet dem et mere nuanceret billede af, hvad der har betydning for børnenes skolegang. En del af døgntilbuddene arbejder mere systematisk med at indsamle dokumentation om børnenes skolegang – særligt de gode oplevelser, hvilket forklarer en del af den stigning i omfanget af dokumentation, som ses i figur 4.12.

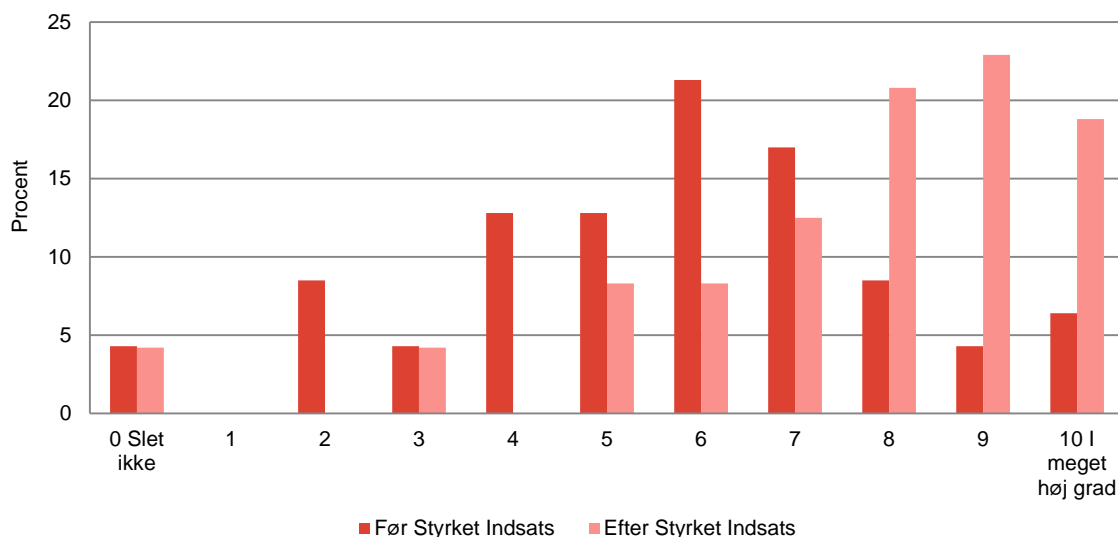
Figur 4.12 Medarbejderne i døgntilbuddene, fordelt efter deres vurdering af omfanget af dokumentation om børnenes skolegang i den daglige dokumentation. Særskilt for før og efter Styrket Indsats. Procent.



Kilde: Spørgeskema til medarbejdere på alle 14 døgntilbud. N = 48.

Skole fylder også mere på behandlingsmøderne. En medarbejder skriver i sin besvarelse, at børnenes skolegang bliver diskuteret grundigere og dybere ved møderne. Én skriver, at man vender alle de unge i forhold til skolegang ved morgenoverlappet, ligesom der tales om skole/beskæftigelse på alle evalueringsmøderne. Figur 4.13 viser medarbejdernes vurdering af, hvor meget børnenes skolegang fylder på behandlingsmøderne før og efter Styrket Indsats.

Figur 4.13 Medarbejderne i døgntilbuddene, fordelt efter deres vurdering af, hvor meget børnenes skolegang fylder på behandlingsmøderne. Særs­kilt for før og efter Styrket Indsats. Procent.



Kilde: Spørgeskema til medarbejdere på alle 14 døgntilbud. N = 48.

De interviewede unge oplever, at der er et stort fokus på deres skole og videre uddannelse på det bosted, hvor de bor. De unge fortæller eksempelvis, at de ansatte på bostedet har hjulpet dem til at finde ud af, hvilken uddannelse de skal begynde på, når de afslutter folkeskolen, eller har hjulpet dem med at finde en praktikplads. Et par af de unge fortæller, at de skal starte i en praktikplads, som ansatte på bostedet har hjulpet dem med at få kontakt til. En ung fortæller, at han, inden han kom til bostedet, ikke vidste, hvad han skulle lave efter folkeskolen, men at han nu har fået en praktikplads, som han glæder sig til at starte i: "Det er også fantastisk. Det er det bedste, der kunne ske".

En ung fortæller, at han skal starte på efterskole efter sommerferien, og at de ansatte på bostedet har hjulpet ham med at komme af sted: "Det ser jeg rigtig meget frem til, og det er også det, vi har arbejdet hen imod hele året – med at jeg skulle på efterskole næste år". Efter efterskoleopholdet er det planen, at han skal starte på en uddannelse, som falder sammen med en af hans store interesser. Han fortæller, at han har talt med de ansatte på bostedet om sine uddannelsesplaner, og at han oplever, at de bakker ham op i hans planer.

En ung fortæller, at hun gerne vil være læge. Hun har fundet ud af, at det er svært at komme til at læse medicin, og derfor tænker hun, at det er vigtigt, at hun klarer sig godt i skolen. En anden ung fortæller, at hun gerne vil være pædagog, fordi hun mener, at hun vil kunne bruge sine egne erfaringer med at bo på et bosted:

Faktisk [vil jeg gerne være] på sådan et sted her, fordi nu kan jeg nemt sætte mig ind i, hvordan de andre har det, når man allerede har boet her. Så kan man se på deres ansigtsudtryk, om der er noget, der er godt eller dårligt.

Gennemgående for de interviewede unge er, at de fortæller med stor entusiasme om de planer, som de har i forhold til deres uddannelse, og de fleste af dem har meget konkrete planer for, hvad der skal ske i forhold til deres uddannelse de næste år. Dette må ses som meget positivt i forhold til målene for Styrket Indsats.

LITTERATUR

- Andersen, D., M.D. Mortensøn, A.S. Perthou & M.N. Neerbek (2008): *Anbragte børns undervisning. Sammenfatning af tre delrapporter*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:26.
- Cohn, J. (2014): "Leading Healthcare in Complexity. Wicked Leadership For Wicked Times." *Nursing Leadership*, 27(4) December 2014: 52-64.
- Egelund, T. & A.-D. Hestbæk (2003): *Anbringelse af børn og unge uden for hjemmet. En forskningsoversigt*. København: Socialforskningsinstituttet, 03:04.
- Egelund, T., D. Andersen, A.-D. Hestbæk, M. Lausten, L. Knudsen, R.F. Olsen & F. Gerstoff (2008): *Anbragte børns udvikling og vilkår. Resultater fra SFI's forløbsundersøgelser af årgang 1995*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:23.
- Egelund, T., P.S. Christensen, T.B. Jakobsen, T.G. Jensen & R.F. Olsen (2009): *Anbragte børn og unge. En forskningsoversigt*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 09:24.
- Eldrige, C. (2013): "The Positive Deviance Approach: A Behavior-Influence analysis of a Positive Deviance nutrition project in Vietnam." *Monitoring and evaluation (M&E) 2002*; 23(4):92-98.
- Forsman, H. & B. Vinnerljung (2012): "Interventions aiming to improve school achievements of children in out-of-home care: A scoping review". *Children and Youth Services Review*, 34, s. 1084-1091.
- Goodman, R. (1999): "The Extended Version of the Strengths and Difficulties Questionnaire as a Guide to Child Psychiatric Caseness and Consequent Burden". *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 40, s. 791-801.
- Goodman, R. (1997): "The Strengths and Difficulties Questionnaire: A Research Note". *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 38, s. 581-586.
- Gustafson, L.R., K. Rusmann, M. Juhler-Larsen & M. Rosholm (2015): *Registeranalyse og vidensopsamling. Satspuljeprojektet, styrket faglighed blandt udsatte børn i folkeskolen*. København. Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, september 2015.
- Hansen, B.H. (2015): *Analyse af skolegang og udvikling i voksenlivet blandt personer, som har været anbragt uden for hjemmet som barn*. København: Kommunernes Landsforening.
- Lausten, M., D. Andersen, P.R. Skov & A.A. Nielsen (2013): *Anbragte 15-åriges hverdagsliv og udfordringer. Rapport fra tredje dataindsamling af forløbsundersøgelsen af anbragte børn født i 1995*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:07.
- Olsen, R.F., T. Egelund & M. Lausten (2011): *Tidligere anbragte som unge voksne*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:35.
- Ottosen, M.H. & P.S. Christensen (2008): *Anbragte børns sundhed og skolegang: udviklingen efter anbringelsesreformen*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:21.

Pascale, R.T. & J. Sternin (2005): "Your Company's Secret Change Agents". *Harvard Business Review*. 2005 May; 83(5):72-81, 153.

Saïd Business School (2010): *Exploring Positive Deviance – New Frontiers in Collaborative Change*. Oxford: University of Oxford.

Vinnerljung, B., M. Öman & T. Gunnarson (2005): "Educational Attainments of Former Child Welfare Clients – A Swedish National Cohort Study." *International Journal of Social Welfare*, 14(4), s. 265-276.

**VIDEN I
VELFÆRD**

DET NATIONALE FORSKNINGS-
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD