

# Leg for alvor

Principfokuseret evaluering af  
aktivitetsbaseret indsats på Bakkegården

**Statusrapport: Udviklingsprojektets afsæt**

## **Leg for alvor**

Principfokuseret evaluering af aktivitetsbaseret indsats på Bakkegården

Statusrapport: Udviklingsprojektets afsæt

©DEFACTUM, Region Midtjylland, november 2022

Emneord: Børn og unge, sikret institution, døgnanbringelse, nedsat kognitiv funktion, aktivitetsbaseret indsats, principbaseret indsats, legende samvær, indsatsudvikling, evaluering

Foto: Bakkegården

For yderligere information:

Chefkonsulent Morten Greve ([morten.greve@stab.rm.dk](mailto:morten.greve@stab.rm.dk))

Publikationen kan frit refereres med tydelig kildeangivelse.

DEFACTUM

Olof Palmes Alle 15

8200 Aarhus N

E-mail: [defactum@rm.dk](mailto:defactum@rm.dk)

Hjemmeside: [www.defactum.dk](http://www.defactum.dk)

Rapporten kan downloades fra [www.defactum.dk](http://www.defactum.dk).

# Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Resumé.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Aktivitetsbaseret indsats på Bakkegården? .....</b>	<b>3</b>
2.1	Aktivitets- og principbaseret indsats .....	3
2.2	Indsatsteori.....	4
<b>3</b>	<b>Om evalueringsundersøgelsen.....</b>	<b>6</b>
3.1	Evalueringsdesign .....	6
3.2	Datagrundlaget for denne statusrapport.....	7
<b>4</b>	<b>Indsatsen i dag.....</b>	<b>8</b>
4.1	Fagpersonernes selvbillede og refleksioner .....	8
4.2	Signalement af indsatsen i dag .....	11
4.3	Forståelsen af unge .....	18
<b>5</b>	<b>Ny indsatsform på Bakkegården .....</b>	<b>21</b>
5.1	Surveybesvarelser: Vurdering af projektet .....	21
5.2	Interview: Vurdering af målsætninger og implementering .....	23
<b>6</b>	<b>De unges perspektiv .....</b>	<b>29</b>
6.1	Trivsel og mestring på Bakkegården .....	29
6.2	Relationer og samvær.....	32
6.3	Drømme og ambitioner .....	34
<b>7</b>	<b>Opsamling og konklusioner .....</b>	<b>36</b>
7.1	Indsatsen i dag .....	36
7.2	Ny indsatsform på Bakkegården.....	37
7.3	De unges perspektiv.....	38

# 1 Resumé

Den sikrede ungeinstitution Bakkegården i Region Sjælland er specialiseret i indsats for kriminalitetstruede unge med lavt kognitivt funktionsniveau. Det er en målgruppe, som ofte ikke profiterer af en samtalebaseret socialpædagogisk indsats. Bakkegården ønsker derfor at skabe en lege- og aktivitetsbaseret indsats for målgruppen. Formålet med udvikling og afprøvning af en ny indsatsform er frem for alt at skabe en faglig platform for indsats, der matcher den enkelte unges følelsesmæssige modenhed og udviklingspotentiale, og hvor fagpersonerne kan gå ind i mødet med de unge på en reflekteret og kvalificeret måde.

Region Midtjyllands forsknings- og konsulenthus DEFACTUM procesunderstøtter og evaluerer projektet med fokus på implementering såvel som indsatsens effekt for de unge og for organisationen bredt betragtet. Datagrundlaget er især survey, interview, datafangst (sygefravær, magtanvendelser m.m.) samt målinger af de unges neuroaffektive udvikling.

Denne første rapport fra undersøgelsen er baseret på survey- og interviewdata, som belyser Bakkegårdens afsæt for udviklingsprojektet. Vi tager udgangspunkt i tre spørgsmål:

1. Hvad kendetegner Bakkegårdens indsats i dag?
2. Hvordan vurderer ledere og medarbejdere potentialet i den nye indsatsform?
3. Hvad er anbragte unges syn på livet på Bakkegården og på deres videre livsudsigter?

## *Indsatsen i dag*

Både ledere og medarbejdere er opmærksomme på betydningen af stemningsleje, arousal m.m. i mødet med de unge. Mange fremhæver desuden, at evnen til følelsesmæssig selviagttagelse og selvregulering er af stor vigtighed. Generelt underbyggede denne del af datasættet relevansen af udviklingsprojektet.

Tre nøgleord i udviklingsprojektet er omsorg; leg og legende samvær; og fagligt planlagte og målrettede mødeøjeblikke med de unge.

Både ledere og medarbejdere oplever, at der i dag er en høj grad af *omsorg* i indsatsen. Et stort flertal af informanterne tilskriver ligeledes *leg og legende samvær* med de unge en betydende rolle i dag, men en fjerdedel svarer dog mere negativt. De fleste af interviewene indikerer, at det legende samvær i dag primært har en forholdsvis ustruktureret form – som spontant opstået sjov, spil osv. Overordnet synes der at være spillerum for at give legende samvær en større rolle på Bakkegården via en kollegial indsats – men det kan vise sig ganske udfordrende. Umiddelbart forbindes begrebet *mødeøjeblik* især med evnen til at navigere i forskellige typer situationer, snarere end med de tanker om en fagligt målstyret, planlagt og aktivitetsbaseret indsats, som er i spil i projektet. Faktisk havde en del informanter umiddelbart kun uklare forestillinger om, hvad begrebet dækker.

De fleste ledere og medarbejdere oplever, at man på Bakkegården generelt er dygtige til at se og forstå de unge, som de er. Informanterne er lidt mindre sikre på, at forståelsen altid bliver omsat til en indsats, der stiller relevante krav til de enkelte unge.

Vores samlede signalement af indsatsen i dag indikerer på den ene side, at Bakkegården har stærke forudsætninger for at gå i gang med projektet. På den anden side kan man også pege på reelle forståelsesmæssige, organisatoriske og faglige udfordringer.

## *Ny indsatsform på Bakkegården*

Så godt som alle informanter svarer, at den nye indsatsform kan blive et værdifuldt supplement til eksisterende indsatser og tilgange på Bakkegården. Knap halvdelen af survey-responderne (herunder flere ledere) ser dog forhindringer for at skabe flere

planlagte, målrettede mødeøjeblikke med de unge. Det gælder bl.a. den uberegnelige dagligdag på Bakkegården, men også de betydelige faglige krav projektet stiller til organisation og fagpersoner.

Vi spurgte også til interviewpersonernes vurdering af udsigterne til en vellykket implementering af den nye indsatsform. Både ledere og medarbejdere ser optimistisk på dette. Medarbejderne fremhæver dog disse opmærksomhedspunkter:

1. Vigtigt ikke at skabe en uhensigtsmæssig *ensidighed* i indsatsen
2. Anvendelse af *vikarer* kan blive en udfordring
3. Et fagligt *kompetenceunderskud* kan stille sig i vejen
4. Succes afhænger af evnen til *individuel tilpasning* af indsatsen til den enkelte unge
5. Fremmende at have en opdateret *fælles platform for indsats* ift. den enkelte unge

Lederne tilsluttede sig vægtningen af evnen til individuel tilpasning. Flere vurderede desuden, at det er vigtigt at skabe et fagligt frirum til medarbejdernes ideer og initiativlyst i forhold til det lege- og aktivitetsbaserede samvær med de unge. En del medarbejdere fremhæver omvendt, at arbejdet med den nye indsats skal foregå inden for tydelige rammer. Der kan ligge et implementeringsmæssigt opmærksomhedspunkt her.

### *De unges perspektiv*

Fire af de fem interviewede unge beskriver deres ophold på Bakkegården i overvejende positive termer. Tre af dem forbinder især en "god dag" med samvær og aktiviteter på tværs af unge og voksne, mens de to sidste fremhæver individuelle faktorer, herunder fx evnen til at regulere egen adfærd og møde andre konstruktivt. Generelt synes dette at underbygge relevansen af projektets fokus.

Primært taler de unge om at "trække sig" som en mestringsstrategi i forhold til konflikter, men et par unge vedgår, at de ind imellem bare kaster sig ud i en konflikt, mens en anden ung snarere taler om at tænke på konsekvenserne – og styre uden om konflikten på det grundlag. Dette kan underbygge potentialet i at arbejde målrettet med de unges emotionelle og sociale mestring.

Fire af de fem unge fortæller om positive relationer til i det mindste nogle af de voksne på Bakkegården. Den sidste af de unge har en mindre positiv vurdering, men han ser især skiftende vikarer som problemet. Personkontinuitet, eller mangel på samme, synes generelt at spille en stor rolle.

De fem unge havde, efter at have tænkt sig lidt om, forholdsvis konkrete tanker om, hvad de gerne vil, når de forlader Bakkegården, både med hensyn til bolig, uddannelse og job.

I forlængelse af dette spurgte vi til, om de kan pege på noget, de gerne vil blive bedre til fremover; socialt, fagligt osv. Tre af de fem unge har faktisk vanskeligt ved at pege på noget, selv når de bliver gået på klingen. En af de unge giver udtryk for, at han ikke oplever at have reel andel i de mange konflikter, han efter eget udsagn indgår i. Igen kan man godt opfatte disse interview som en underbygning af behovet for udviklingsprojektet.

## 2 Aktivitetsbaseret indsats på Bakkegården?

Den sikrede ungeinstitution Bakkegården i Region Sjælland er specialiseret i indsats for kriminalitetstruede unge med lavt kognitivt funktionsniveau. Det er en meget udsat målgruppe, som ofte ikke profiterer af en konventionel samtalebaseret socialpædagogisk indsats, da denne stiller for store krav til kognition og emotionelt udviklingsniveau.

Bakkegården ønsker derfor at afprøve en lege- og aktivitetsbaseret indsats for målgruppen. Hypotesen er, at tilgangen til den enkelte unge på institutionen ikke altid hviler på en tilstrækkelig god forståelse af, hvor den unge aktuelt står rent udviklingsmæssigt. Det kan betyde, at den unge føler sig misforstået; ikke hørt og set i tilstrækkelig grad. Og det indebærer en risiko for, at forventningerne til den unge sættes for højt eller for lavt i forhold til vedkommendes faktiske udviklingsniveau.

Konsekvensen af at forstå og møde de unge med utilstrækkelig erkendelse af deres følelsesmæssige modningsgrad kan være, at der opstår unødige konflikter og unødigt modstand fra den enkelte unge; at man gensidigt kommer skævt ind på hinanden. Dette kan alvorligt svække mulighederne for at nå de socialpædagogiske målsætninger for indsatsen på Bakkegården.

### 2.1 Aktivitets- og principbaseret indsats

Formålet med udvikling og afprøvning af en ny indsatsform på Bakkegården er at skabe en faglig platform for at forstå den enkelte unge i pagt med vedkommendes følelsesmæssige modningsgrad. Som en forberedelse af projektet har DEFACTUM gennemført en vidensafdækning i form af en international forskningsgennemgang og interview med en række danske forskere, fagfolk og specialister. Afdækning viser, at indsatsformen endnu er svagt belyst, rent forskningsmæssigt, men også at der er god grund til at undersøge dens potentiale.<sup>1</sup> Afdækningen har med andre ord på flere måder underbygget projektets relevans og berettigelse.

Målet med projektet er først og fremmest at styrke udsigten til, at alle unge på Bakkegården mødes på en relevant måde og med relevante krav og forventninger. Indsatsen kan dermed løfte virkningen af Bakkegårdens faglige indsats for og med den enkelte unge på kort såvel som langt sigt. På kort sigt således at de unge kan få en mindre impulsstyret, mere hensigtsmæssig måde at møde omgivelserne på. Og på længere sigt således at de kan opnå højere livskvalitet og bedre kan begå sig i relevante sociale sammenhænge.

Et yderligere mål er at skabe succesoplevelser for medarbejderne i samspillet med de unge. Det kan nås gennem den gevinst i form af øget faglig fleksibilitet, som arbejdet med indsatsen kan give den enkelte. Knyttet til dette er der et potentiale i form af faglig tilfredsstillelse, arbejdsglæde, medarbejdertrivsel, reduceret sygefravær osv. Disse gevinster forventes at virke positivt tilbage på Bakkegårdens målopfyldelse i forhold til de unge.

#### 2.1.1 Inspirationskilder

I arbejdet med at udvikle indsatsen vil Bakkegården trække pragmatisk på forskellige teoretiske ressourcer. Målet er at hente inspiration i og relatere til dem. Der vil ikke ske en manualisering, og Bakkegårdens ledelse ønsker ikke at sætte usmidige rammer for fagpersonernes arbejde med at udvikle indsatsen.

---

<sup>1</sup> Vidensafdækningen kan hentes her: [www.defactum.dk/Api/CfkPage/Download/?fileId=831](http://www.defactum.dk/Api/CfkPage/Download/?fileId=831).

Man ønsker for det første at udvikle indsatsen afstemt og integreret med institutionens faglige fundament i det selvpsykologiske udviklingssyn, som oprindeligt blev udviklet af den østrigsk-amerikanske psykolog Heinz Kohut.

For det andet skal den nye indsatsform anlægge en neuroaffektiv udviklingspsykologisk tilgang, som i første række trækker på Susan Harts arbejde.<sup>2</sup> Den neuroaffektive udviklingspsykologi hviler på både udviklingspsykologi og hjerneforskning, og giver et grundlag for at skabe et samspil med de unge, hvor de mødes med et neuroaffektivt passende niveau af udfordringer og får en oplevelse af at være rummet og af at høre til.

Sluttelig vil indsatsen blive udviklet med inspiration fra bl.a. legeterapiformen Theraplay.<sup>3</sup> Theraplay er skabt med sigte på at styrke den sunde tilknytning mellem forældre og børn op til 12 år gennem et legende og omsorgsfuldt samvær. Der vil derfor være behov for en tilpasning til Bakkegårds faglige miljø og målgruppe med afsæt i selvpsykologien, den neuroaffektive tilgang og Bakkegårds mangeårige erfaring som socialt tilbud.

### 2.1.2 Guidende principper for indsatsen

Som nævnt ovenfor skal den nye indsatsform ikke udvikles med afsæt i fx retningslinjer, instrukser eller manualer. I stedet sættes retningen for udviklingsarbejdet af et sæt af principper, som skal være guidende, men ikke determinerende for ledere og medarbejderes kreative udmøntning af indsatsformen.<sup>4</sup> Ved igangsætningen af projektet har projektdeltagerne opstillet følgende otte principper for indsatsformen:

1. Kom på 'bølgelængde'
2. Skab skræddersyet indsats 'i øjenhøjde'
3. Brug dig selv
4. Hav en legende tilgang
5. Skab struktur
6. Vis og skab engagement
7. Giv omsorg
8. Skab udfordringer

Princip 1-3 udfolder den neuroaffektive tilgang, mens princip 4-8 afspejler de fire "essentielle kvaliteter" i relationen, som udpeges i Theraplay, samt den legende tilgang generelt.<sup>5</sup>

## 2.2 Indsatsteori

Figur 1 nedenfor gengiver den årsagskæde, som er indbygget i projektets indsatsforståelse, i form af en såkaldt logisk model. Modellen viser, hvordan investerede ressourcer muliggør faglige aktiviteter, som forventes at kunne skabe basis for en række gunstige resultater på kort og langt sigt – for unge, fagpersoner og Bakkegården som fagligt miljø.

---

<sup>2</sup> Se fx Hart, S. (2006). *Hjerne, samhörighed, personlighed. Introduktion til neuroaffektiv udvikling*. København: Hans Reitzel.

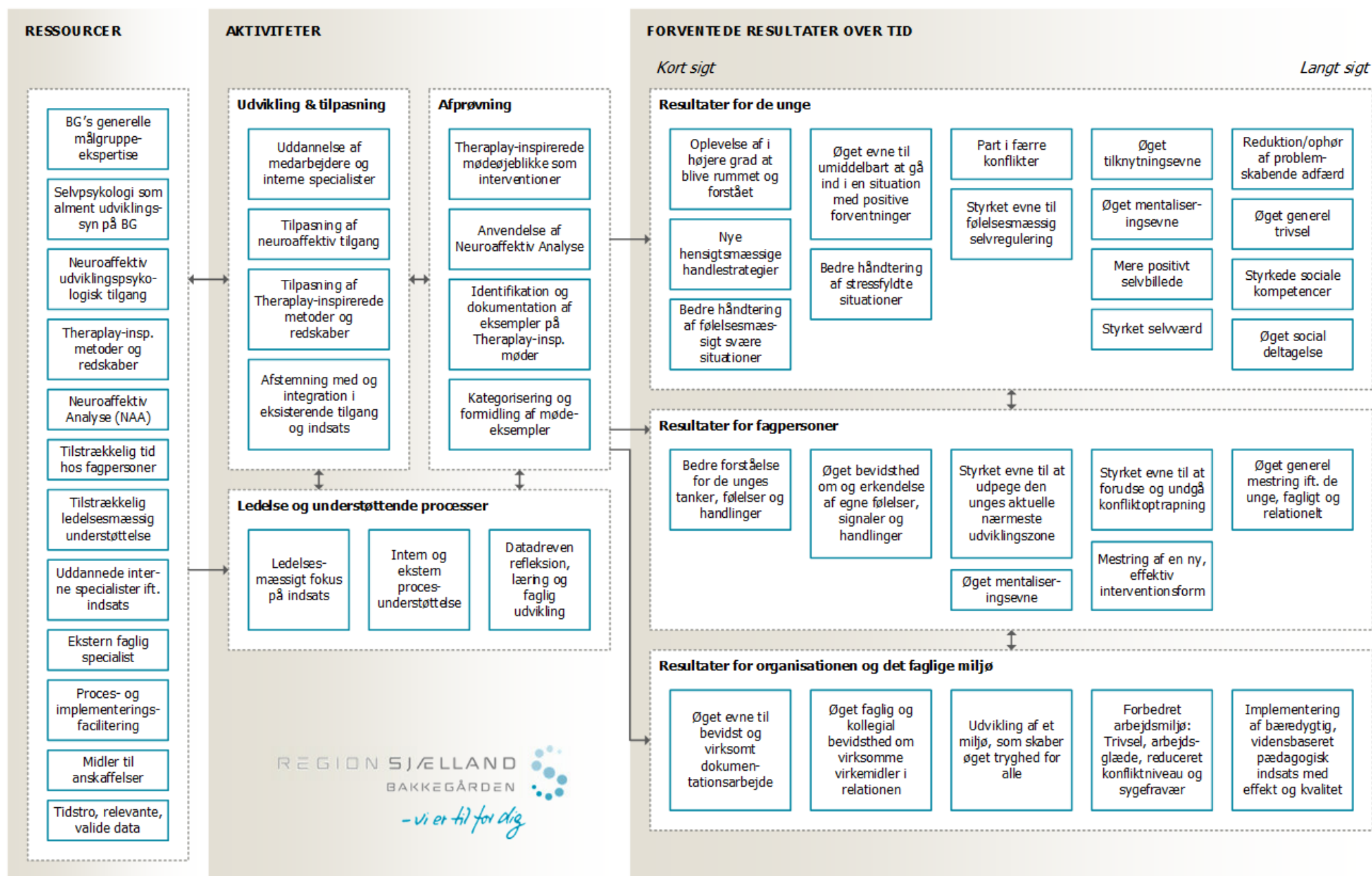
<sup>3</sup> Norris, V. (2020). *Theraplay® – The Practitioner's Guide*. London: Jessica Kingsley Publishers.

<sup>4</sup> Dette er et metodisk valg, som er i tråd med perspektivrige aktuelle strømninger i såvel evalueringsteori som faglig udviklingspraksis. Se fx Patton, M. Q. (2011). *Developmental Evaluation. Applying Complexity Concepts to Enhance Innovation and Use*. New York. NY: Guilford Press; Patton, M. Q. (2018). *Principles-Focused Evaluation. The Guide*. New York. NY: Guilford Press.

<sup>5</sup> Principperne er beskrevet nærmere i den indsatsteori for udviklingsprojektet, som kan hentes på DEFACTUM's hjemmeside: [www.defactum.dk/Api/CfkPage/Download/?fileId=814](http://www.defactum.dk/Api/CfkPage/Download/?fileId=814). Publikationen er udarbejdet i november 2021 i samarbejde med ledere og medarbejdere på Bakkegården.



Figur 1 – Lege- og aktivitetsbaseret indsats på Bakkegården





### 3 Om evalueringsundersøgelsen

Region Sjælland ønsker, at udviklingsprojektet følges, dokumenteres og understøttes evaluermæssigt. DEFACTUM, en forsknings- og udviklingsvirksomhed i Region Midtjylland,<sup>6</sup> er således blevet bedt om at løfte en forsknings- og evalueringsopgave i samspil med ledere og medarbejdere på Bakkegården.

Denne statusrapport er det første evaluermæssige formidlingsprodukt fra projektet. Formålet med rapporten er først og fremmest at belyse Bakkegårdens afsæt for at gå i gang med udviklingsprojektet med udgangspunkt i disse tre spørgsmål:

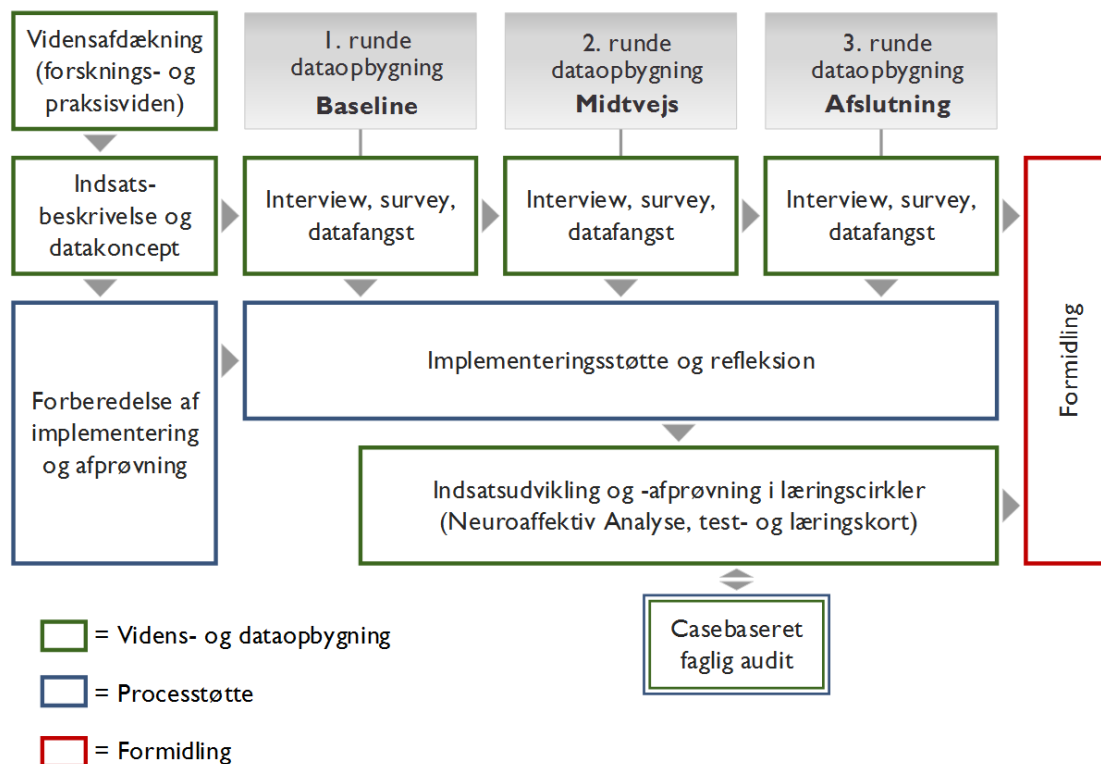
4. Hvad kendetegner Bakkegårdens indsats i dag set i forhold til udviklingsprojektets fokusområder?
5. Hvordan vurderer ledere og medarbejdere potentialet i den nye indsatsform?
6. Hvad er anbragte unges syn på livet på Bakkegården og på deres videre livsudsigter?

De tre følgende afsnit kaster lys på de tre spørgsmål efter tur. I resten af dette afsnit redegør vi kortfattet for evalueringens design og for denne statusrapports datagrundlag.

#### 3.1 Evalueringsdesign

Evalueringsdesignets opbygning og elementer er illustreret i Figur 2 nedenfor. Forløbet er opbygget med en forberedende del (søjlen yderst til venstre) og tre runder dataopbygning, som løbende giver anledning til formidling af viden, erfaringer og resultater.

Figur 2 – Evalueringsdesign



<sup>6</sup> Se [www.defactum.dk](http://www.defactum.dk).

**Forberedende fase:** Resultatet af vidensafdækning og indsatsbeskrivelse er fremlagt med de to publikationer omtalt ovenfor i fodnote 1 og 5. Forberedelse af implementering og afprøvning munder ud i en implementeringsworkshop på Bakkegården medio august 2022, hvor arbejdet med den første runde indsatsafprøvninger sættes i gang.

**Dataopbygning – baseline:** Som afsæt for projektet har DEFACTUM gennemført interview med ledere og medarbejdere samt udvalgte unge fra Bakkegården i november-december 2021. Vi har desuden indsamlet surveybesvarelser fra ledere og medarbejdere i april-maj 2022. Sluttelig foretages første runde datafangst med fokus på bl.a. registreringer af magtanvendelser, sygefravær, arbejdsskader, vikarforbrug m.m. Datafangsten dækker de ni måneder fra juli 2021 til og med marts 2022 og etablerer sammenligningsgrundlaget for de efterfølgende målinger.<sup>7</sup>

**Dataopbygning – midtvejs:** Anden runde interview og surveybesvarelser indsamles i marts-april 2023, mens anden runde datafangst dækker perioden fra juli 2022 til marts 2023. Dataopbygningen i denne fase omfatter desuden indsatsafprøvning med brug af måleinstrumentet Neuroaffektiv Analyse<sup>8</sup> (NAA) samt test- og læringskort.<sup>9</sup> Sluttelig gennemføres en faglig audit i denne fase, hvor målet er, på basis af en drøftelse af udvalgte cases, at indkredse god praksis i levering af den nye indsatsform.<sup>10</sup>

**Dataopbygning – afslutning:** Interview og surveybesvarelser indsamles i december 2023 og januar 2024 i den sidste runde dataopbygning. Sidste runde datafangst dækker en periode på ni måneder fra april 2023 til og med december 2023. Fasen omfatter desuden endnu et sæt af afprøvninger med NAA-scoringer samt brug af test- og læringskort.

## 3.2 Datagrundlaget for denne statusrapport

I det følgende baserer vi os på et datamateriale med følgende elementer:

- Ti individuelle telefoninterview af en varighed på 15-40 min. med fire ledere og seks medarbejdere, som tilsammen repræsenterer alle Bakkegårdens afdelinger
- To opfølgende gruppeinterview af en varighed på hver ca. 60 min. gennemført med de ovennævnte informanter (ét interview med lederne og ét med medarbejderne)<sup>11</sup>
- Fem interview med udvalgte unge af en varighed på 10-20 min.; én ung fra hver af institutionens fem døgnafdelinger
- Anonyme besvarelser på en spørgeskemaundersøgelse gennemført blandt de 101 ledere og medarbejdere fastansat på Bakkegården ultimo marts 2022. 73 ud af de mulige informanter har bidraget, svarende til en svarandel på knapt 73 procent<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> Årsagen til, at interviewgennemførelsen er forskudt i forhold til survey, datafangst og igangsætning af afprøvningerne, er, at forskellige forhold – bl.a. relateret til covid-19-pandemien – har forsinket kompetenceudviklingsforløbene på Bakkegården og dermed nødvendiggjort en udskydelse af igangsætningen af afprøvningerne i ca. et halvt år i forhold til den oprindelige plan.

<sup>8</sup> Neuroaffektiv Analyse er et scoringsredskab bestående af 15 spørgsmål udviklet af bl.a. Susan Hart. Et antal medarbejdere på Bakkegården certificeres i brug af NAA i forbindelse med projektet. For en uddybende beskrivelse, se [www.neuroaffect.dk/Vurderingsanalyse\\_NeuroAnalyse.html](http://www.neuroaffect.dk/Vurderingsanalyse_NeuroAnalyse.html)

<sup>9</sup> Test- og læringskortet er udviklet med inspiration fra PDSA-skemaet, som især anvendes i sundhedsvæsenets forbedringsarbejde. Se Osterwalder, A. m.fl. (2015). *Value Proposition Design*. Aalborg: 4Mativ.

<sup>10</sup> Casebaseret audit er en faglig evalueringsmetode, som DEFACTUM har gjort positive erfaringer med gennem mere end et årti: [www.defactum.dk/om-DEFACTUM/kerneyder/kerneyder/casebaseret-audit](http://www.defactum.dk/om-DEFACTUM/kerneyder/kerneyder/casebaseret-audit)

<sup>11</sup> En af afdelingslederne blev på grund af sygdom erstattet med Bakkegårdens forstander i forbindelse med ledergruppeinterviewet.

<sup>12</sup> Fire af besvarelserne er dog ikke komplette, så på en del af spørgsmålene er svarandelen lidt lavere.

## 4 Indsatsen i dag

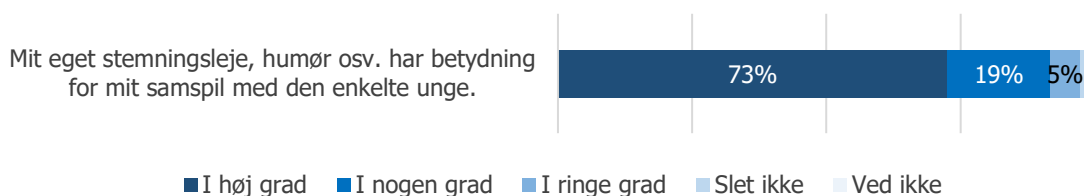
Formålet med dette afsnit er at kaste lys på Bakkegårdsens udgangspunkt for at gå i gang med udviklingsprojektet. Det sker ved hjælp af vores survey- og interviewdata. I første omgang: Hvad er ledere og medarbejderes professionelle selvbillede? Hvad er deres refleksioner, når det kommer til mødet og samværet med de unge? Dernæst søger vi at karakterisere den socialpædagogiske indsats, som ydes i dag, set i forhold til nogle af projektets nøgleord: omsorg, legende samvær og planlagte mødeøjeblikke. Temaet i det sidste underafsnit er projektets måske vigtigste fokuspunkt: evnen til at se og forstå de unge, som de er, og hvor de er. Hvor står Bakkegårdsens medarbejdere i dag på dette punkt? Hvilken betydning tillægger fagpersonerne denne faktor?

### 4.1 Fagpersonernes selvbillede og refleksioner

Det umiddelbare mål med at udvikle den nye indsatsform er at styrke arbejdet med de unges følelsesmæssige og sociale mestring. En vigtig forventning er dog også, at projektet kan bidrage til at højne medarbejdernes neuroaffektive refleksionsniveau, altså deres bevidsthed om egne følelser, arousal m.m. i mødet og aktiviteterne med de unge til gavn for samværrets konstruktive og udviklende effekt.

I surveyundersøgelsen spurgte vi informanterne til, i hvor høj grad de tillægger deres eget stemningsleje betydning for samspillet med de unge. Som vist i Figur 3 nedenfor, bekræfter næsten trefjerdedele, at det "i høj grad" er tilfældet. Kun otte procent svarer "i ringe grad" eller "slet ikke" på dette spørgsmål.<sup>13</sup>

Figur 3 – Betydning af eget stemningsleje (n = 73)



Spørgsmålet var suppleret med et fritekstfelt, hvor svarpersonerne blev bedt om at uddybe baggrunden for deres svar. Én skriver eksempelvis:

*"Jeg kan have mindre fokus og opmærksomhed på den unge, hvis jeg er i dårligt humør. Det kræver mere at indgå i et godt samspil."*

Langt de fleste af de uddybende svar rummer dog forskellige varianter af pointen i dette korte citat: *"Hvis du ikke selv er i ro, kan du heller ikke skabe ro hos den unge."*

Svarpersonerne oplever, at de unge generelt har en veludviklet sans for, hvad der følelsesmæssigt rør sig hos den voksne – og at det 'smitter' eller 'afspejles' hos den unge.

En række af de uddybende svar forholder sig også til, hvordan man som voksen skal reagere, hvis man fx oplever at mangle overskud eller have for høj arousal. Enkelte af disse svarpersoner fremhæver, at man kan være nødt til at trække sig lidt – *"man kan godt sige, at man er træt eller har hovedpine"* – men de fleste peger på, at det er muligt at opnå en professionel mestring i disse situationer i form af følelsesmæssig selvregulering.

<sup>13</sup> Vi præsenterer svarmønstrene for hele respondentgruppen under ét, da antallet af svarpersoner i de forskellige undergrupper (ledergruppen henholdsvis medarbejdere fra en given afdeling) er for lille til, at det giver mening at præsentere og sammenligne surveydata på dette niveau.

Figur 3 ovenfor kunne umiddelbart udlægges således, at ikke alle ser eget stemningsleje som en faktor af væsentlig betydning. En gennemlæsning af fritekstsvarene viser dog, at de forholdsvis få, som svarer "i ringe grad" eller "slet ikke", typisk netop gør dette med henvisning til muligheden af professionel følelsesmæssig selvregulering. Svarene giver med andre ord støtte til en vigtig præmis i projektet: udvikling af neuroaffektiv selvindsigt og mestring hos fagpersoner er både mulig og af stor betydning i arbejdet med de unge.

#### 4.1.1 Uddybende interview: fagpersoners selv billede og refleksioner

I forbindelse med de kvalitative interview spurgte vi også til betydningen af eget stemningsleje for mødet med de unge. I det følgende belyser vi svarene med en sondring mellem leder- henholdsvis medarbejderperspektiverne.

I de fire afdelingslederinterview fik vi generelt bekræftet betydningen af denne faktor – om end to af de fire ikke eksplicit forholdt sig til spørgsmålet. Sidstnævnte hænger givetvis sammen med, at lederne tillægger deres egen erfaring og professionalisme stor betydning i denne sammenhæng. Én af dem siger eksempelvis:

*"Nu er jeg en gammel kone, og mine stemninger, de bliver uden for døren, når jeg går ind ad den. Det kan ikke nytte noget, at jeg kommer ind og er påvirket. [...] Så min grundstemning er, at jeg skal være rolig, omgængelig, og jeg skal kunne rumme det, der er at rumme."*

Informanterne betoner desuden alle med forskellige ord, at det er essentielt at kunne tage bestik af og tilpasse sig de unges aktuelle tilstand og den konkrete situation.

Senere i interviewet vedgår den leder, som vi citerer ovenfor, at man godt kan blive udfordret på dette – at det på en dårlig dag kan kræve lidt mere anstrengelse – men så "ventilerer" man bare kollegialt efterfølgende, fortæller hun; så hjælper man uformelt hinanden med at bearbejde og genvinde balancen og få nyt fokus.

Især i ét af interviewene trådte de særlige krav til lederrollen i forgrunden: Denne interviewperson bekræftede først vigtigheden af det professionelle overskud i mødet med de unge, og uddybede så:

*"Jeg har jo en magt, og det skal man huske. Jeg er leder, og det, tror de unge, kan sende dem væk, hvis de har opført sig tåbeligt. Jeg ved, det også er noget, personalet siger: 'når X kommer, så...'."*

Alle de interviewede ledere siger dog ganske klart, at det er en professionel udfordring, som de hver især oplever at kunne mestre.

I medarbejderinterviewene ses det samme billede, blot endnu mere udtalt. Alle seks interviewpersoner tillægger deres eget rette stemningsleje afgørende betydning for, at de kan lykkes sammen med de unge – og ser mestring på dette punkt som en del af fagligheden. En erfaren medarbejder formulerer det således:

*"I selve tilgangen til den unge, betyder det utroligt meget hvilket humør, jeg kommer ind med. Sådan vil det altid være. Hvis jeg har en positiv stemmeføring, og hvis jeg er glad og alt muligt, så smitter det af. Det foregår jo oppe i hjernen alt sammen. Min tone smitter jo af i deres hjerne."*

Det er ligeledes gennemgående i interviewene, at informanterne faktisk i de fleste tilfælde oplever at kunne gå ind i samværet med de unge med det rette overskud og i den rette sindstilstand. Man lærer som fagperson at arbejde med sig selv, med sine virkemidler og med samværet og relationen. En interviewperson forklarer det således:

*"Hvis jeg har en dårlig dag, så prøver jeg at se på det positive. Er der noget, som man godt kan lide at lave med de unge, eller som de unge godt kan lide at lave med"*

*os, så må man jo tage det frem for at lette på det hele, og så bliver det en bedre dag for begge parter."*

Generelt fremhæver interviewpersonerne, hvordan den professionelle selvregulering og tilpasning til situationen er fagligt virksom i forhold til at vise de unge, hvordan man som voksen kan arbejde med sig selv i samværet og relationen. Og hvordan man dermed, hen ad vejen, kan bygge de solide relationer til de unge, som den langsigtede socialpædagogiske indsats forudsætter:

*"Når man bliver en rollemodel, og de fornemmer, at vi har dannet en relation, så spejler de sig i den grad. Hvis det kan smitte af på den unge, så er vi nået rigtig langt."*

I interviewene bad vi informanterne om uddybende at beskrive, hvordan de hver især opfatter deres egen rolle i forhold til de unge. Der viser sig her en markant forskel på, hvordan man som leder henholdsvis medarbejder reflekterer over sin egen position og funktion på Bakkegården.

Lederne fremhæver alle deres særlige rolle som beslutningstagere; som dem, der skal minde om og holde fast på rammerne for indsatsen; som dem, der skal formidle en fælles tilgang til og aftaler om den enkelte unge til medarbejderne; og som dem, der skal sikre, at der bliver fulgt kvalificeret op på alvorlige konflikter, magtanvendelser m.m. Omvendt betoner de også alle, at de indgår i det socialpædagogiske arbejde på en måde, hvor de ikke som sådan har lederkasketten på, men hvor de fx aktivt kan drage fordel af ikke at være 'fast inventar' i løbet af dagen:

*"Jeg har et frirum med nogle af dem, hvor jeg kan noget, fx kan jeg kan gå ind og drille, grine og kilde. Det er meget sådan nogle ting. Jeg er i en position, hvor jeg kan drible ind og ud af samværet; jeg behøver ikke have det en hel dag. Nogen gange er det jo kun nogle få timer, der er brug for, at jeg er med. Så jeg har en privilegeret rolle."*

Ser man derimod på medarbejderinterviewene er det tydeligt, at svarpersonerne i første række tænker på det kontinuerlige arbejde med at være tilgængelig og skabe aktiviteter, bygge tillid og relationer, yde omsorg, guide og vejlede, samt, for nogles vedkommende, skabe rammer for skolemæssig læring. Altså en meget bred rolleforståelse. En ung medarbejder beskriver sin rolle således:

*"Den er jo at hjælpe de unge til, at de får en god hverdag. Lytte til dem. Være forstående over for dem. Hjælpe dem med daglige gøremål. At være der og at være deres lille familie på en måde."*

I et par af interviewene henviser informanten dog også til, at rollen kan være at inddrage og trække på ens unikke personlige livserfaring og 'bagage'. Især er dette markant i et af interviewene, hvor informanten bl.a. siger følgende:

*"Jeg har selv været en gammel rod, inden jeg begyndte at arbejde med unge, og jeg har en hel masse at give af. Som de unge tit siger: 'hvad kan en nyuddannet ung pædagog byde ind med? De har kun læst i en bog. Hvordan skal de vide, hvad der sker på gader og stræder?' [...] Jeg har sidenhen taget en pædagogisk uddannelse for at have nogle redskaber med – det, synes jeg faktisk, har gavnet mig langt hen ad vejen."*

Samlet set skaber både leder- og medarbejderinterview et indtryk af, at der umiddelbart er god samklang mellem fagpersonernes refleksioner, rolleforståelse m.m. og de tanker og intentioner, som er indbygget i den nye lege- og aktivitetsbaserede indsatsform, projektet vedrører.

## 4.2 Signalement af indsatsen i dag

Vi ser nu nærmere på det billede, vores survey- og interviewdata tegner af den faglige indsats, som aktuelt ydes for de unge. Konkret har vi fokus på tre af projektets nøgleord knyttet til inspirationen fra især neuroaffektiv udviklingspsykologi og Theraplay:

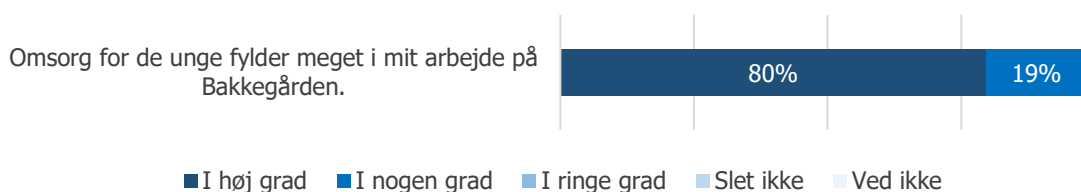
- *Omsorg* i indsatsen for de unge
- *Leg og legende samvær* med de unge
- Fagligt planlagte og målrettede *mødeøjeblikke* med de unge

Vi undersøger, i hvilken grad disse begreber ifølge svarpersonerne står centralt i den indsats, som ydes for de unge i dag – før igangsætningen af udviklingsprojektet.

### 4.2.1 Omsorg i indsatsen

I vores survey bad vi respondenterne angive, hvor stor en rolle omsorg for de unge spiller fra deres individuelle perspektiv, som det ser ud i dag. Af Figur 4 nedenfor fremgår det, at fire ud af fem svarer "i høj grad" til dette spørgsmål – og at resten af respondenterne med en enkelt undtagelse vælger svarmuligheden "i nogen grad". Ledere og medarbejdere oplever altså i vidt omfang, at omsorgsfuldhed allerede i dag præger deres eget arbejde med de unge.

Figur 4 – Betydning af omsorg i eget arbejde på Bakkegården (n = 69)



Vores interviewmateriale ligger i høj grad i tråd med dette billede. Flere af vores lederinformanter påpeger, at omsorg for de unge er mange forskellige ting – lige fra at understøtte deres udvikling gennem samvær og aktiviteter og hjælpe dem praktisk (fx med hygiejne) til bare lytte til dem, 'holde til dem', og være der for dem. Alle fire vurderer dog samstemmende, at omsorg fylder meget og er af vital betydning på Bakkegården i dag. Omvendt lægger et par af informanterne op til, at det vil være muligt yderligere at styrke stedets evne til at yde den rette omsorg også for de mest udfordrede og udfordrende unge. En leder fortæller eksempelvis:

*"Lige nu har vi en ung, der truer 24-7, fordi han er bange, og selvfølgelig er det svært at rumme for de to personaler, der er på ham hele tiden. Så selvfølgelig vil vi altid kunne skærpe os og højne barren for vores faglige intentioner. Det kan vi. Også på omsorgen."*

En anden leder pointerer, at det er meget forskelligt, hvad omsorg betyder på fx den åbne afdeling og i den interne skole, men han tilføjer, at den på hver sin måde er høj i alle Bakkegårdens afdelinger og sammenhænge.

Også i medarbejderinterviewene var det gennemgående, at omsorg tilskrives afgørende betydning, og at den generelt er stor på Bakkegården i dag. Flere ser i en vis forstand vedholdende omsorg som nøglen til alt andet i den faglige indsats for de unge:

*"[N]år vi først har omsorgen for de unge, så lukker de også op. Så kommer de, og så vil de gerne være med. Hvis det er en ny ung, så går der jo lige lidt tid – de skal lige finde ud af 'mener de faktisk det her med omsorg?' Ja, det mener vi faktisk! Det er altafgørende; og den ligger i top."*

Ligesom lederne betoner medarbejderne, at begrebet dækker over mange ting – ordentlige rammer og boligforhold, fysisk nærhed og tryghed, tålmodig rummelighed, menneskelig og følelsesmæssig trøst og guidning osv. – men også medarbejderinformanterne oplever, at omsorgen generelt er høj på Bakkegården. En enkelt interviewperson var dog i interviewet optaget af de individuelle forskelle på tværs af fagpersoner. Ikke hvad angår viljen til at yde omsorg, men derimod når det kommer til *evnen* til fuldt ud at nå de unge:

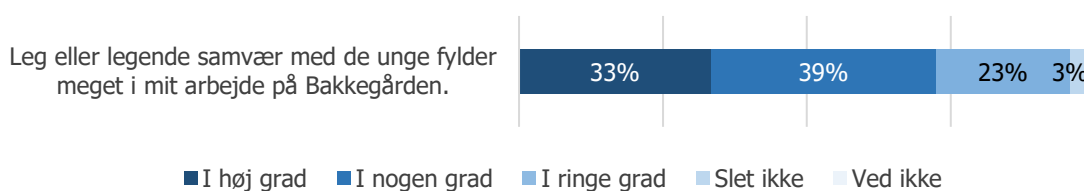
*"Der er især en af mine kolleger, som er rigtig dygtig til at have samtaler med de unge. Hende lytter jeg da meget til og ser, hvordan hun gør, og så prøver jeg selv at blive bedre på den måde."*

Som det fremgår, ser han muligheder for, at man som medarbejder kan blive bedre til at møde den enkelte unge med rette tilgang og omsorg. Samtidig understreger han, at der er grænser: visse særligt velfungerende måder at møde de unge på falder bare mere naturligt for nogle medarbejdere end for andre.

#### 4.2.2 Leg og legende samvær i indsatsen

Surveyundersøgelsen rummede også et spørgsmål, som går på betydningen af leg eller legende samvær med de unge, som det ser ud i dag (Figur 5 nedenfor). Et stort flertal, 72 procent, oplever, at denne måde at møde de unge på "i høj grad" eller "i nogen grad" har betydning i deres eget arbejde. Godt en fjerdedel vurderer derimod, at samværsformen har ringe eller ingen betydning i dag ud fra egen erfaring.

Figur 5 – Betydning af leg eller legende samvær i eget arbejde på Bakkegården (n = 69)



Surveydata indikerer altså, at en legende samværsform ikke er fremmed for Bakkegården i dag – men også, at der kan være et spillerum for at udvide dens betydning.

Vores interviewdata kaster yderligere nuanceret lys på dette tema. Lederne ser eksempelvis meget forskelligt på sagen. Én siger på den ene side klart, at det legende samvær fylder for lidt i dag. Hun henviser bl.a. til mangelfulde faciliteter, hvor fredningsregler spærrer for, at der kan bygges en hal til sport og andre pladskrævende aktiviteter. På den anden side er der én, som – primært på baggrund af erfaringer fra skolen – oplever leg som centralt i dagligdagen, fx som musikudøvelse.

De to resterende ledere pointerer, at den enkelte unges situation og forudsætninger er bestemmende – således at leg kan fylde meget eller lidt afhængig af forholdene. Desuden er der spørgsmålet om, hvordan man forstår "leg". Den ene siger eksempelvis:

*"Hvis man skal forstå leg som sådan noget med at aflede og gøre noget sjov ud af nogle situationer, for at tage aggressionerne ud af det, tage de impulsive maniske handlinger ud af noget, så kan man godt sige, at leg fylder noget. Så fylder det meget. Det er en tilgang, medarbejderne har og bruger til at aflede. Men struktureret leg, det eksisterer i hvert fald ikke i de huse, hvor jeg er. Det handler nok også om, at de der unge, som vi har boende, de er nogle enkeltmandsprojekter; de er ikke supergode sammen med andre."*

Generelt synes ledersvarene meget naturligt at være præget af rammer og ungegruppe i den enkelte leders egen afdeling og dagligdag.



I tre af de seks medarbejderinterview er budskabet, at den bevidste og strukturerede form for leg aktuelt ikke fylder så meget, som det kunne. Der er en del spontant opstået sjov, spil og lignende, men ikke så meget af den mere fagligt ambitiøse og målrettede lege- og aktivitetsform. En fjerde interviewperson fremhæver snarere, på linje med et par af lederne, at det afhænger helt af den unges forudsætninger.

Omvendt skal det nævnes, at især én af medarbejderne faktisk oplever, at det legende samvær fylder meget, også i den mere strukturerede form. Han siger således:

*"Det betyder meget. Det er jo altid godt at tænke indlæring via leg, for hvis man leger, så har man det også hyggeligt og skægt sammen, og så er man mere modtagelig, i stedet for at det er en skal-opgave."*

I dette såvel som i et af de øvrige interview få man indtryk af, at især den interne skole har nogle positive erfaringer med at arbejde fagligt struktureret med legende aktivitetsformer – som det i øvrigt også var tilfældet i et lederinterview.

#### 4.2.3 Forståelse af legebegrebet

Som det fremgår ovenfor, kan der være forskellige forståelser af legebegrebet. I forbindelse med vores interview bad vi derfor informanterne om at udfolde deres egen forståelse lidt nærmere. Denne del af materialet understreger frem for alt, hvor mange forskellige vinkler på begrebet, som bringes ind i udviklingsprojektet.

Enkelte af medarbejderne svarede ganske tøvende på dette og kunne kun sætte nogle få ord på deres forståelse af legebegrebet. De fleste havde dog let ved at svare. Der tegner sig her en slags kontinuum. I den ene ende af spektret finder man betoningen af det legende som en spontan måde at være sammen med de unge på. Her er eksempelvis en medarbejders bud på en indkredsning:

*"Hvis jeg skal svare for mit eget vedkommende, så prøver jeg at lave så meget af det som overhovedet muligt. Lave så meget hygge og grin og humor; at synge en fjollet sang. Jeg sætter mig gerne der, hvor de tænker, 'hende der, hun er mærkelig'. Det er den bedste compliment, jeg kan få. Så har jeg gjort noget. 'Hun er mærkelig...' Fedt mand! [griner]"*

Også hos lederne finder man eksempler på denne forståelse. Dette citat er fx hentet i gruppeinterviewet med lederne:

*"Jeg tænker det rigtig bredt, fordi der kan fuldstændig være leg i den måde, man kalder på nogen om morgenen. Man banker nogle sjove bankelyde. Det kan være på vej ud i køkkenet, når man kilder. Når man står og synger en sang, mens man skræller kartofler. [...] Så for mig er begrebet "leg" meget bredt og vidt, fordi det ikke kun handler om at spille kort, PlayStation og fodbold. Det er hele den måde, man møder de unge på, i forhold til hvordan man kan lege sig ind i relationen og i samværet. Det er sådan, jeg ser det legende. Hvordan man bringer legen ind i hverdagen. Derfor kan jeg være den, der synes, at der er meget leg i hverdagen."*

Men en række af interviewpersonerne betoner også den anden ende af spektret: den lidt mere strukturerede, planlagte og fagligt målrettede form for leg. En af lederne lægger fx vægt på, hvordan det kan påvirke de unges oplevelse af livet på Bakkegården i positiv retning, når ugeplanen rummer forskellige velvalgte aktiviteter og indslag, som de unge snakker om og ser frem til (hun nævner wellness, backgammon, tikamp osv.). En anden leder fremhæver, at det er muligt at give den ADL-træning, som kan være en del af den unges handleplan, en legende kvalitet – i hvert fald sammen med visse af de unge.

I gruppeinterviewet med medarbejderne fremkom nedenstående ordveksling, som rummer et bidrag til en indkredsning af, hvordan denne mere planlagte version af det legende samvær får bedst mulighed for at lykkes:

*Interviewer: "Hvad ville, for jer at se, være en meningsfuld og brugbar måde at forstå begreberne "leg" og "legende" på ind i jeres sammenhæng? Hvad betyder det egentlig?"*

*Interviewperson 1: "Det er tit interesse. Hvis man har interesse for ting, så bliver det en leg."*

*[...]*

*Interviewperson 2: "Når man opbygger en leg, så skal der jo være nogle regler, og det er jo en rigtig god ide, hvis man sætter sig og udvikler dem sammen. Nogle gange bliver de udviklet hen ad vejen og det er jo en god måde at være sammen på. Nogle gange finder man ud af, at en regel ikke duer. Så laver man den om."*

*Interviewer: "Så det er næsten en løbende forhandling?"*

*Interviewperson 2: "Ja, i og med at man gør det, er man fælles om reglerne, og det bygger en relation op. At man har opbygget et projekt sammen."*

Med andre ord: Man skal starte med at få greb om, hvor den enkelte unges interesser ligger. Når de nødvendige spilleregler for aktiviteten dernæst skal aftales, er kunsten at få de unge med på at medskabe og tilpasse dem.

Dette citat fra et interview med en leder indikerer dog, at det ikke nødvendigvis kun handler om faglig erfaring – ind imellem måske ligefrem tværtimod:

*"Nu får vi studerende ind, og de leger med dem og maler med dem eller tegner med dem, eller hvad ved jeg. I det sekund ungerne sidder og gør det, så er de ikke på en sikret døgninstitution, så er de i gang med en leg, de synes er hyggelig, og det er der, vi skal være."*

Man får den tanke, at det også kan handle om at aflægge sig den professionelle og måske ikke så umiddelbare tilgang. Under alle omstændigheder lægger interviewene ikke op til, at der findes én bestemt nøgle til at lykkes med en lege- og aktivitetsbaseret indsatsform.

#### 4.2.4 Italesættelse af og spillerum for leg på Bakkegården

I begge gruppeinterviewene spurgte vi til selve ordet "leg"; til den direkte italesættelse af et legende samvær i forhold til de unge. Interviewene viser, at det er en vurdering fra sag til sag. På den side betoner begge grupper, at der ikke er mange situationer, hvor fagpersonerne direkte kan sige "skal vi lege?" Med en leders ord:

*"Jeg vil lige sige, at stort set alle unge hos os, ville reagere på, hvis vi sagde, 'nu leger vi'. Så derfor lader vi være med at kalde det leg, men siger bare, at vi 'gør' et eller andet. Hvis det bliver italesat, at vi leger, ville samtlige sige fra."*

En medarbejder fra skolen siger tilsvarende: "Du kan heller ikke sige til en ung gangster fra Vollsmose, 'Nu skal vi sgu lege, du'. Der vil du blive afvist med det samme." Det kan handle om at vælge de rette ord, men begge interview skabte det indtryk, at den rigtige indgang i mange tilfælde snarere er at sætte noget i gang, og så give de unge mulighed for at 'koble sig på'. En medarbejder fra en sikret afdeling tilføjer således:

*"Tit er det jo bare at prøve sig frem. Vi har jo nogle af dem, K hentyder til. Nogle af de lidt hårdkogte drenge. Der har vi haft nogle [...] der går i gang med at lave bolsjer eller dryppe stearinlys. De der hårdkogte typer, de laver 'den der', når det bliver italesat. Men hvis man bare stille og roligt går i gang, og står og nørkler med det, så bliver de nysgerrige og går hen og spørger, om de må være med."*

Omvendt lægger flere vægt på, at man må lave en konkret vurdering. En medarbejder siger fx: "Det er individuelt. Det kommer virkelig an på, hvilken ung man står overfor. Hvis det er en autist, så skal du sige direkte, hvad du vil. Du kan ikke bare svæve rundt om det."

På et spørgsmål om, hvorvidt ledere og medarbejdere ser et spillerum for at *udvide* den rolle, legende aktiviteter har på Bakkegården, var der i ledergruppen stor tro på, at det vil være muligt. Denne udveksling med en af afdelingslederne er det mest tydelige udtryk for dette:

*Interviewer: "[E]r der et spillerum for at arbejde mere bevidst med det her og få det til at fylde endnu mere, end det gør nu? Hvad tænker I om det?"*

*Interviewperson: "Det er der 100 procent! [...] Jeg synes, vi gør det, men vi kunne godt italesætte det mere i forhold til vores målsætninger. Sagtens."*

*Interviewer: "Italesætte det kollegialt også, eller...?"*

*Interviewperson: "På personalemøderne, ja. Når vi er sammen. At det ikke bare er noget, der sker, fordi vi er gode til det instinktivt, men fordi det er en bevidst tankegang. Det skal ikke være hver gang, for det kan også ødelægge noget, men det kan godt være den overordnede tankegang."*

I medarbejdergruppeinterviewet er der også flere, som ser et spillerum for mere legende samvær og aktivitet. Her er der dog også visse forbehold. Én siger fx, at det i så fald i højere grad end i dag skal være en kollektiv satsning, som alle aktivt bakker op om:

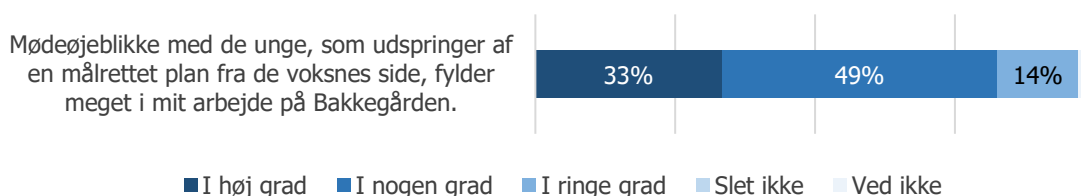
*"Så skal det være en holdindsats. Det er ikke kun mig, der skal gøre det, nede på [afdelingen]. Det skal være flere, der gør det. Og man skal ikke være nervøs for at gøre tingene."*

En anden medarbejder fremhæver, at det så vil være vigtigt at tilpasse indsatsformen til omstændighederne – fx i det sikrede regi, hvor en del af de unge kun har et ganske kort ophold på Bakkegården.

#### 4.2.5 Mødeøjeblikke i indsatsen

Det sidste nøgleord med relation til udviklingsprojektet, som blev afprøvet i spørgeskemaet, er "mødeøjeblikke", vel at mærke med en præmis om, at mødet med den unge udspringer af en fagligt motiveret plan fra medarbejderens side. Resultatet er vist i Figur 6 nedenfor. Også her svarer et stort flertal, at samværsformen "i høj grad" eller "i nogen grad" har væsentlig betydning i eget arbejde. De fleste vælger dog muligheden "i nogen grad".

Figur 6 – Betydning af mødeøjeblikke i eget arbejde på Bakkegården (n = 69)



Vores lederinterview modsvarer ovenstående billede godt, i den forstand at to af de fire ledere ser denne type mødeøjeblikke som en ganske central del af arbejdet på Bakkegården i dag – bl.a. forankret i afdelingernes personalemøder – mens de to øvrige interviewpersoner ser et behov for at øge anvendelsen af denne tilgang til de unge.

De to førstnævnte ledere fremhæver, at den bevidste og strukturerede arbejdsform er en nødvendighed for overhovedet at lykkes – givet Bakkegårdens udfordrende målgruppe og rammebetingelser. De to andre ledere tilslutter sig denne vurdering, men ser altså et potentiale for at styrke arbejdsformen fremover. En leder forklarer det således:

*"Det skulle jo rigtig gerne fylde noget mere. [...] Jeg synes, det hænger sammen med, hvor aktiv pædagogoen er. Altså, hvor kreative er de, hvad kan de, og hvad er*

*det, de har sat op for legen? Har man sat en for høj barre for de unge mennesker, så dør det øjeblik jo omgående, for så har vi vurderet forkert. Vi kunne godt blive bedre til det, synes jeg faktisk. Og vi kunne godt blive bedre til at fokusere på, hvad det er, vi gør. Hvad er det, der sker, når det er lykket? Hvad er det, der sker, når det ikke er lykkedes, og hvad gjorde vi forkert?"*

I medarbejderinterviewene viser der sig et tilsvarende billede: De fleste genkender denne type mødeøjeblikke fra deres egen hverdag, men halvdelen af interviewpersonerne tilskriver arbejdsformen en betydelig rolle i dag, mens især to medarbejdere lægger vægt på, at der er rum for forbedring på denne konto.

Flere af medarbejderne lægger en nuance til billedet, idet de understreger, at man må starte med den enkelte unge – og selv den mest gennemtænkte og velbegrundede plan må ind imellem vige i mødet med den unge. En medarbejder fra skolen forklarer det med disse ord:

*"De unge ved jo, at vi er lærere, og det bliver kaldt skole, og for nogle betyder det, at de er helt afvisende over for det. De vil ikke skole eller have bøger foran sig. Og det gør de gældende. Så tit drejer det sig om at vise en eller anden form for imødekommenhed og vise dem, at vi tager det, som det kommer, og at de er velkomne, lige meget hvad de vil. [...] [V]ores første opgave – det har jeg også altid forklaret nye, der kommer her – er at få de unge til at komme næste gang. Så vi skal altid bane vejen for, at de ikke afviser os. At de kommer igen. [...] [D]et er vores første plan."*

#### 4.2.6 Forståelse af begrebet mødeøjeblik

I forbindelse med interviewene ønskede vi at afdække, hvad informanternes umiddelbare associationer var, når de hørte begrebet "mødeøjeblik". I denne del af interviewene spurgte vi derfor til dette som det første.

De interviewede ledere fik nært beslægtede associationer, da de blev spurgt til deres forståelse af selve begrebet. Fællesnævneren er mødet med den unge, hvor denne er her og nu. Én taler om at "*gøre dagen klar sammen med den unge*"; en anden er bl.a. optaget af den voksnes ansvar for at reagere hensigtsmæssigt på begyndende udadreagerende adfærd hos en ung. En tredje leder fremhæver det første møde med en nyankommet ung som særlig vigtigt – en situation, hvor opgaven er at håndtere en masse praktiske ting, men også at skabe tillid, yde omsorg og tilbyde hjælp.

Det er med andre ord tydeligt i interviewene, at begrebet "mødeøjeblik" umiddelbart forbindes mere med evnen til at navigere godt i forskellige typer situationer, end med de tanker om en fagligt målstyret, planlagt og aktivitetsbaseret indsats i den unges nærmeste udviklingszone, som også ligger i begrebet i forbindelse med dette projekt.

Da lederne havde givet deres umiddelbare associationer, forklarede vi dem kort om den forståelse af begrebet, som ligger i projektet, og bad dem forholde sig til denne. Generelt vakte denne version også genklang hos lederne. Flere fremhæver eksempelvis, at det er nødvendigt at arbejde struktureret på en institution som Bakkegården. En leder forklarede, hvordan dette typisk udspiller sig i hans afdeling:

*"[V]i har nogle overlapsmøder, hvor vi snakker om, hvordan og hvorledes vi skal starte dagen for den unge. Hvor man forbereder sig til det; hvem skal gøre hvad, og hvad skal der gøres? For det, der skete i går, vil vi prøve at tage med i dag. [...] hvis jeg for eksempel har aftalt, at vi skal cykle i skole, det gør jeg med en af dem, så aftaler vi hvem, der skal gøre cyklerne klar, og hvad skal vi gøre, før vi tager afsted, og hvornår skal vi tage af sted, så vi ikke kommer for sent? Og skal vi have lidt at køre på, hvis der skal være mulighed for at lave en afstikker? Så på den måde må det handle om at have det planlagt."*

Selv når der er tale om den mere strukturerede forståelse af begrebet, betoner flere af lederne vigtigheden af at inddrage de unge i at skabe rammerne for samvær.

De seks medarbejderinterview fordeler sig på to lige store grupper: Tre informanter havde umiddelbart svært ved at forbinde "mødeøjeblik" med noget i deres egen hverdag. De resterende tre forbandt især begrebet med det første møde med en nyankommet ung. Selv efter at vi havde forsøgt at forklare den mere planlagte forståelse nærmere, havde flere interviewpersoner umiddelbart svært ved at forholde sig til den. Dette citat fra et af interviewene kan give den tanke, at der er en spænding mellem forestillingen om planlagt indsats og nogle rodfæstede ideer på Bakkegården om, hvordan man 'er' i det uforudsigelige møde og samvær med de unge:

*"Så ved jeg ikke, om jeg har forstået det rigtigt. Men jeg synes, det der med at give dem rigtig meget ros, og det er det, jeg gerne vil have fyldt i dem. [...] Jeg ved ikke, om det er forstået rigtigt. Der vil jeg så sige, at lige i øjeblikket der syntes jeg, det er vigtigt, at vi ser den unge, og ellers bare fylder på af alt det gode. [...] Igennem årene på Bakkegården har vi haft forskellige kurser. Det at se den unge og selvpsykologien; det er det, vi har arbejdet med. Det er jo at være i det."*

Som nævnt i afsnittet ovenfor endte de fleste af medarbejderne dog med at opleve en vis genkendelse, når ideen om det mere planlagte mødeøjeblik blev udfoldet lidt nærmere. En medarbejder giver dette eksempel på, hvordan han oplever, at formen kommer i spil i den interne skole:

*"[M]an tænker det jo igennem, hvis man skal spille et kortspil. Der er meget læring i det. Og så for det første, 'Kan de tåle at tabe?' Altså, de skal jo ikke vinde hver gang, men hvis nu de er for dårlige og ikke kan finde ud af at spille ordentligt, og taber mange gange. Det er jo nederlag. Og så må man jo hjælpe dem på en fornuftig måde. [...] det skal jo være sådan et samspil i det møde også."*

En anden medarbejder fremhæver arbejdet med handleplanens mål og delmål – og eksempelvis en konkret ung i afdelingen, hvis handleplan har fokus på botræning, som dermed bliver omdrejningspunktet for det mere strukturerede arbejde.

I forbindelse med gruppeinterviewet med medarbejderne peger en af deltagerne da også på, at det i høj grad handler om ordvalg og begrebsforståelse:

*"Jeg tror da egentlig ikke, vi laver andet. Nu siger du selv, vi har været lidt svævende omkring begreberne, og jeg håber, I tager med i evalueringen, at vi ikke er forberedt på spørgsmålene og ved, hvad I lægger i det."*

Samlet efterlader både leder- og medarbejderinterviewene det indtryk, at det vil være vigtigt løbende at sikre en solid fælles begrebsforståelse i projektforsløbet, men også at det faktisk er muligt at skabe genkendelighed også i forhold til ideen om planlagte mødeøjeblikke.

#### 4.2.7 Spillerum for planlagte mødeøjeblikke på Bakkegården

I forlængelse af ovenstående spurgte vi til, om deltagerne i de to gruppeinterview kan se et spillerum for gennem udviklingsprojektet at udvide den rolle, de planlagte mødeøjeblikke spiller på Bakkegården.

I lederinterviewet pointerede flere af deltagerne, at man let kommer til at undervurdere, hvor meget denne form fylder allerede i dag. Én forklarer det eksempelvis på denne måde:

*"Det kan vi jo ikke undgå, fordi vi hele tiden snakker om, hvordan vi skal arbejde med alle mulige ting i mødeøjeblikket. Eksempelvis ADL-træning. [...] Så der er mødeøjeblikke hele tiden, der handler om læring, leg og træning. Men tænker man altid, at nu går man ind og laver et mødeøjeblik, der handler om dét specifikke delmål...? Det kan godt være, at den sammenhæng ikke altid er der, men det sker"*

*faktisk i hverdagen. Mere eller mindre bevidst, fordi snakke om på personalemøder meget går på et ønske om en eller anden forandring."*

En anden leder ser gode muligheder for, at projektet og de redskaber, som sættes i spil i det, kan styrke fokus på denne måde at skabe indsats på, men ikke nødvendigvis altid på den måde, man på forhånd havde forventet:

*"Man har analyseredskabet [Neuroaffektiv Analyse] til at gribe situationerne med. Sådan ville jeg tænke det. Så kan der godt være noget, der er mere planlagt end andet. Nogle gange virker det ikke, når det er meget planlagt, for så er den unge måske ikke lige i kontakt med en. Så man skal i virkeligheden være i stand til at gribe situationen ved rigtig mange af de unge, vi arbejder med."*

Den leder, vi først citerede i dette afsnit, gør følgende tilføjelse:

*"[D]et kommer til at give en bevidsthed om, at nærmeste udviklingszone ikke bliver for høj eller lav. Så målet, man stiller, rammer tilpas. Det er ikke sikkert, man rammer rigtigt hver gang, men jeg drømmer om, at analyseredskabet kan gøre, så vi forsøger ikke at ramme for højt eller for lavt."*

Med andre ord: De to lederinformanter er især optaget af, om projektet kan give bedre kvalitet i de mere eller mindre planlagte mødeøjeblikke, der allerede er på Bakkegården.

Deltagerne i medarbejderinterviewet er ikke direkte afvisende over for, at planlagte mødeøjeblikke kan komme til at fylde mere, men indtrykket er, at deltagerne lægger vægt på de grænser, der er i den forbindelse. En deltager siger fx dette med afsæt i egne erfaringer fra den interne skole:

*"Det er en meget flydende verden, vi befinder os i. Det er meget fra dag til dag. [...] Det er ikke som den klassiske lærerrolle, hvor man har meget kontrol, og hvor lærerværelset er en helligdom. Nej, det har vi ikke meget af. Vi er der, i det omfang de unge har brug for det."*

### 4.3 Forståelsen af unge

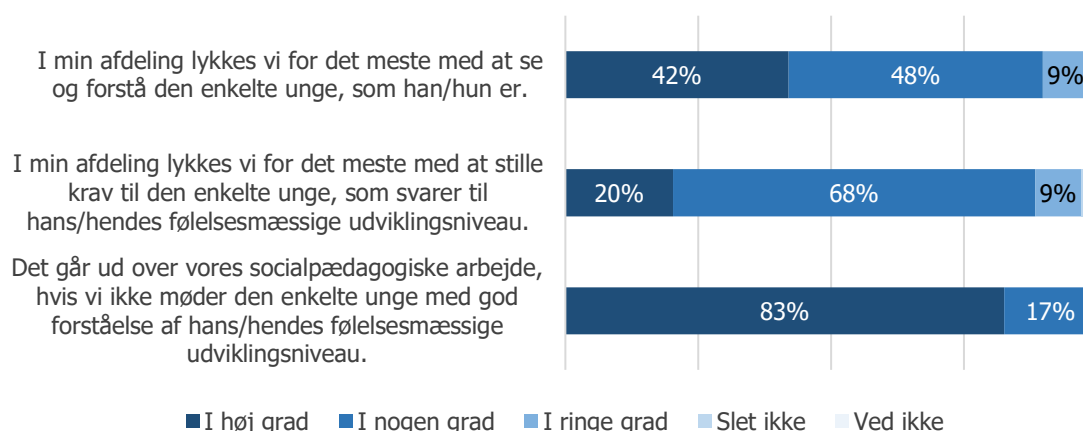
Udviklingsprojektet ønsker at løfte Bakkegården som samlet fagligt miljø, når det kommer til evnen til at se og forstå den enkelte unge, og herunder frem for alt den unges neuroaffektive udfordringer og udviklingsmuligheder. Vores spørgeskema omfatter således flere spørgsmål, der tematiserer dette aspekt.

Som vist øverst i Figur 7 nedenfor erklærer næsten alle – 90 procent – sig "i høj grad" eller "i nogen grad" enige i, at man i svarpersonens afdeling for det meste lykkes med at se og forstå den unge, som han/hun er. 57 procent synes at kunne se et rum for forbedring, men besvarelsenerne tegner et forholdsvis positivt billede af status i dag.

Den midterste del af figuren vedrører spørgsmålet om, hvorvidt man i vedkommendes afdeling for det meste formår at stille krav til den enkelte unge, som matcher den unges følelsesmæssige udviklingsniveau – altså, om forståelsen af den unge omsættes i en udviklingssvarende indsats. Også her vælger næsten alle informanter de to mest positive svarmuligheder, men der sker dog en væsentlig forskydning: her er det kun 20 procent (mod 42 procent ovenfor), som "i høj grad" er enige i udsagnet.

Svarfordelingen i forhold til det tredje udsagn nederst i Figur 7 understreger, at ledere og fagpersoner på Bakkegården ser evnen til at se og forstå den unge, som vedkommende er, som meget væsentlig for den socialpædagogiske indsats. Alle erklærer sig således "i høj grad" eller "i nogen grad" enige i dette; og langt de fleste vælger førstnævnte svarmulighed.

Figur 7 – Fagpersoners forståelse af de unge på Bakkegården (n = 69)



#### 4.3.1 Uddybende interview: forståelsen af de unge

Det var gennemgående i alle vores lederinterview, at informanterne ser endog meget positivt på Bakkegårdens aktuelle evne til at se og forstå de unge, som de er, og tilrettelægge indsats på dette grundlag. Det handler om den enkelte medarbejders individuelle formåen, men i lige så høj grad om en fælles bestræbelse. Dette citat er ganske repræsentativt:

*"Jamen, det, synes jeg, vi er rigtig, rigtig gode til på [afdeling], og egentlig også i skolen er vi rigtig gode til det. Vi har egentlig fået lavet sådan nogle fine rammer til os selv, hvor vi godt ved, hvad vi skal gøre med de enkelte, så vi er gode til at få dem flyttet."*

Interviewpersonerne er altså ganske uforbeholdne på dette punkt. En af lederne pointerer dog samtidig, at det er en tilstand, som kan kræve løbende prioritering og opmærksomhed. Han fremdrager et eksempel fra sin egen nuværende afdeling, hvor han oplevede, at det at tage afsæt i en solid forståelse af den unge var gledet lidt i baggrunden:

*"Da jeg startede heroppe for noget tid siden, var det meget konsekvens-agtigt, og det var de unge, som var problemet, og 'De skulle fandme ikke alle de her ting', og det tænker jeg, at vi har fået vendt til noget meget bedre."*

De fire ledere nævner en række forskellige indikatorer på, at Bakkegårdens faglige miljøer formår at arbejde ud fra en solid forståelse af den enkelte unge. De ser bl.a. på de unges trivsel, kontaktform, relationsdannelse og niveau af tillid, men også på forhold som selvværd og social mestring. Adspurgte vedgår flere af informanterne, at der er undtagelser fra dette billede. Én nævner et tilfælde, hvor afdelingen ikke formåede at finde vejen til at motivere en ung for afrusning. En anden nævner, at unødigt firkantet håndtering af stedets interne regler ind imellem afslører et fravær af individuel vurdering og hensyntagen. Som et tredje eksempel nævner en leder et tilfælde, hvor det ikke lykkedes at få en tilstrækkeligt god forståelse af den unges kognitive udfordringer, hvorfor vedkommende endte med at blive flyttet til et andet sted.

Ifølge de fire ledere er dette dog netop sjældne undtagelser, og det overordnede billede beskrives meget positivt.

Også medarbejderinterviewene bedømmer status på dette punkt meget positivt; fem ud af de seks informanter tager endda ikke de store forbehold i den forbindelse. Tværtimod beskriver en informant dette aspekt som "noget af det, Bakkegården er kendt for". Eller med en anden medarbejders ord.

*"Det synes jeg, vi er superdygtige til heroppe. Jeg føler i den grad, at de føler sig set og hørt, når de kommer her. Det er noget, der ligger os meget på sinde i hvert*



*fald. At se hver eneste individ, der kommer af forskellige årsager, efter forskellige paragraffer, og nogen er måske mentalt retarderede, men derfor har de stadig også et behov for at blive set og hørt."*

En enkelt medarbejder tager som sagt et forbehold, som går på, at hun ikke oplever, at alle kolleger er lige skarpe på dette punkt. Eksempelvis nævner hun en kollega, som blev for privat i relationen til en konkret ung, og som derfor ikke havde den professionelle distance, der er nødvendig i en faglig observation. Det fremgår dog også generelt, at det er undtagelser fra et positivt overordnet billede.

En anden informant kommer til gengæld med en nuancering, som snarere handler om, at den solide forståelse af en ung kan hvile på en kollektiv i lige så høj grad som en individuel formåen:

*"Altså, det er jo lidt svært, for jeg er jo ikke den eneste, der gør det [danner en forståelse af den unge]. Jeg kan se ét, og en anden kan se noget andet. Først og fremmest lytter vi rigtig meget til den unge, og stiller nogle spørgsmål. De kan jo også godt komme med nogle røverhistorier."*

Samme informant vender dog også dette på hovedet og nævner et tilfælde, hvor hun oplevede, at problemet var for *mange* 'kokke' med forskellige udlægninger af den unges personlighed, situation og behov. En anden medarbejder giver dette eksempel på den kompleksitet, der kan være i samspillet mellem voksne og unge:

*"Jeg havde en ung, som havde noget med elektronisk musik og optageteknik, og han er blevet fantastisk dygtig til det [...] Jeg vurderede, at her var to elever, som kunne have rigtig godt af at blive sat sammen, og at han blev sat sammen med en, som kunne profitere af dét, vores ven kunne. Det gik også rigtig godt, et par gange, men så begyndte han at melde fra, og jeg vidste ikke hvorfor. Jeg havde ikke gennemskuet det før efter at have talt med forskellige aktører. Ham, som han blev introduceret for, har højere status, og derfor følte han sig intimideret og som om, at han skulle leve op til et eller andet. [...] Der tog jeg fejl."*

Disse nuanceringer ændrer dog ikke på det samlede billede: Interviewpersonerne ser meget positivt på Bakkegårdsens evne til at forstå de unge – og flere tilskriver denne evne væsentlig betydning for den faglige indsats og målopfyldelse. Som svar på et spørgsmål om, hvordan man kan se, at den enkelte unge er blevet set og forstået rigtigt, svarer en medarbejder:

*"Det er, når de kommer godt videre, og man har proppet en lille smule i dem. Ikke at vi har lært dem det hele på de tre eller seks måneder, de er her, men at vi har plantet et lille frø. [...] Det kan være en ung, der kommer som presset og trykket, og som tager glad herfra. Det kan være en ung, som får en god kontakt til sin familie. Det kan være en ung, der lærer at gå i bad og børste tænder. Det er jo mange ting."*

## 5 Ny indsatsform på Bakkegården

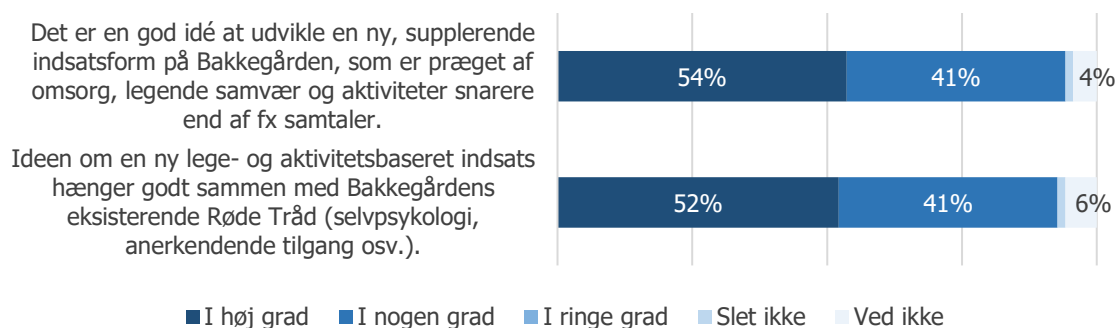
I dette afsnit skifter fokus til den nye indsatsform, som Bakkegården ønsker at udvikle og afprøve. Hvad er ledere og medarbejderes syn på projektets indhold og ambitioner? Hvordan ser de på arbejdspladsens forudsætninger for at lykkes med dem? Og hvad er deres forventninger til de mulige gevinster ved den nye indsatsform? Data skal naturligvis fortolkes i lyset af, at de er indsamlet på et tidligt tidspunkt i projektforsøget. Svarene har ikke desto mindre interesse som strømpil for, hvad afsættet er for at implementere den nye indsatsform på Bakkegården.

Sondringen mellem leder- og medarbejderperspektiverne er væsentlig i denne sammenhæng: de to grupper har forskellige roller og opgaver i dagligdagen, og deres direkte kontakt med de unge adskiller sig fra hinanden både med hensyn til omfang og karakter. Vores interviewpersoner tematiserede da også denne forskel igen og igen i interviewene. I de to følgende underafsnit diskuterer vi derfor de to perspektiver hver for sig. Som afsæt giver det dog mening først at se på det overordnede billede, der tegnes af vores surveydata på tværs af alle respondenter.

### 5.1 Surveybesvarelser: Vurdering af projektet

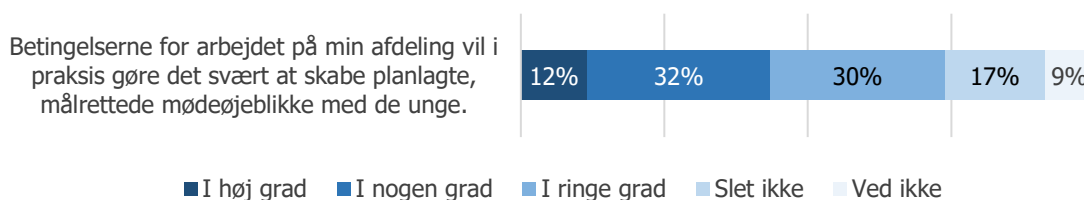
Figur 8 nedenfor viser, at der er betydelig tiltro til berettigelsen af projektet og den nye indsatsform. Som det fremgår, svarer godt halvdelen, at det "i høj grad" er en god idé, mens yderligere 41 procent svarer "i nogen grad" på dette spørgsmål. Nogle få svarer "ved ikke", mens kun en enkelt ser negativt på indsatsformen. Og samme mønster gør sig gældende i vurderingen af, om den nye indsatsform har en god sammenhæng med Bakkegårdens eksisterende faglige ståsted, kaldet den Røde Tråd.

Figur 8 – Fagpersoners vurdering af ny indsatsform (n = 69)



I betragtning af at det indledende kompetenceudviklingsforløb på afdelingerne stadig er i gang, ligesom det egentlige projektarbejde først starter efter sommerferien 2022, er det for tidligt at spørge detaljeret til forventningerne til implementeringsprocessen. Vi havde dog et enkelt spørgsmål med i spørgeskemaet, som gik på synet på forudsætningerne for implementering på de enkelte afdelinger. Spørgsmålet går konkret på tanken om at skabe "mødeøjeblikke" for og med de unge, som rummer et legende samvær, og som er udtryk for en socialpædagogisk plan med blik for den unges nærmeste udviklingszone. Som det ses i Figur 9 nedenfor, er der her langt større spredning i svarene.

Figur 9 – Betingelser for at skabe planlagte mødeøjeblikke med de unge (n = 69)



Knappt halvdelen af svarpersonerne vurderer, at der "i ringe grad" eller "slet ikke" er barrierer for at lykkes med denne ambition på deres respektive afdelinger, mens 44 procent svarer "i høj grad" eller i "i nogen grad" på samme spørgsmål. Der er med andre ord en forholdsvis stor gruppe af respondenter, som i udgangspunkter forventer, at der vil være udfordringer forbundet med at virkeliggøre tanken om planlagte mødeøjeblikke. Fire af Bakkegårds fem ledere besvarede spørgeskemaet, og to af disse svarede "i nogen grad" på dette spørgsmål, så bekymringen findes også blandt lederne.

Spørgsmålet var suppleret med et fritekstfelt, hvor de 44 procent af respondenterne, som udtrykte forbehold, fik mulighed for at uddybe deres svar. Langt de fleste fremhæver på forskellig vis, i hvor høj grad dagligdagen på Bakkegården er præget af uberegnelighed. En skriver fx:

*"Da vi arbejder med unge, som kan have svære dage, er det ikke altid, vi kan fastholde eller planlægge en bestemt aktivitet."*

En anden udtrykker det således:

*"Alle dage er uforudsigelige, og typisk vil det være svært at skabe rum og tid til én-til-én-øjeblikke."*

Mange af disse uddybende begrundelser henviser til implementeringsudfordringer, som formentlig til en vis grad har karakter af vilkår. Der er dog også flere, som henviser til forhold, som måske kan imødegås med de rette understøttende tiltag. En henviser eksempelvis til, at den nye indsatsform vil stille krav til den enkelte medarbejders kompetencer, som nogle kan have problemer med at honorere: *"vi er ikke alle lige gode til det."* En anden fremhæver betydningen af den rette rammesætning: *"Det kræver, at vi generelt bliver bedre til at lave ugeplaner og dagplaner og holde fast i dem."*

En sidste begrundelse, som er værd at fremhæve i lyset af andre afsnit i denne rapport (se fx afsnit 6.1.1 og 6.2.1 nedenfor), er omfanget af vikaranvendelse på Bakkegården:

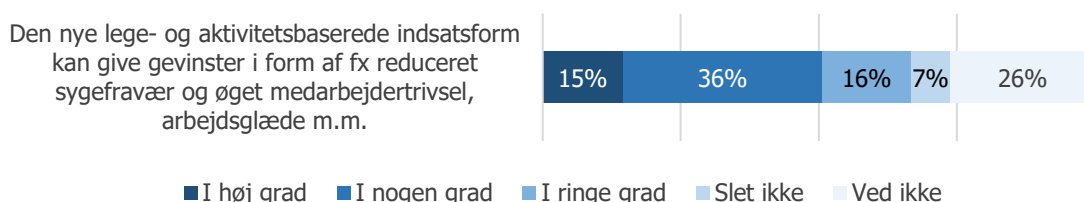
*"Kan se en stor udfordring med det store antal af vikarer, som ikke er en del af den tænkte aktivitetsform."*

Svarpersonens forventning er tydeligvis, at det ikke vil være muligt at inddrage vikarerne i arbejdet med indsatsformen, og at det vil skabe problemer for projektet givet den rolle, vikarerne spiller i vagtplanerne.

Som det fremgår af Figur 8 ovenfor, giver et stort flertal af svarpersonerne udtryk for positive forventninger til indsatsformen set i forhold til de resultater og den værdiskabelse, der kan opnås med og for de unge. Vi havde dog også et enkelt spørgsmål med i skemaet, som går på forventningerne til de mulige *organisatoriske* gevinster af den nye indsats i form af mindre sygefravær, øget medarbejdertrivsel m.m.

Som det fremgår af Figur 10 nedenfor, deler svarpersonerne sig i tre grupper: Halvdelen regner med, at de forventede gevinster vil vise sig "i høj grad" eller "i nogen grad". En fjerdedel forventer ikke, at gevinsterne vil vise sig i væsentlig grad. Den sidste fjerdedel svarer "ved ikke". Den positive fortolkning af dette mønster er, at der ikke på forhånd er en stor gruppe, som har meget negative forhåndsforventninger på dette punkt.

Figur 10 – Organisatoriske gevinster ved ny indsatsform



## 5.2 Interview: Vurdering af målsætninger og implementering

I vores interviewguider bad vi med forskellige spørgsmålsformuleringer informanterne om at forholde sig til to overordnede spørgsmål af stor relevans for det kommende projektforsøg på Bakkegården:

- Hvordan vurderer du/I projektets mål om at udvikle en ny lege- og aktivitetsbaseret indsatsform i lyset af din/jeres viden om dagligdagen på Bakkegården?
- Hvad vurderer du/I især vil have betydning for, om udviklingsprojektet lykkes i praksis?

I dette afsnit drøfter vi disse interviewdata med fokus på henholdsvis leder- og medarbejderperspektivet.

### 5.2.1 Vurdering af projektets målsætninger

I interviewene repeterede vi helt kort den forståelse af projektets målsætninger, som kan uddrages af indsats teorien (se fodnote 5 ovenfor), for interviewpersonerne. Nedenfor fremlægger vi medarbejdere og lederes umiddelbare vurderinger af projektet på dette grundlag.

#### Medarbejderperspektivet

Alle vores seks medarbejderinformanter har positive forventninger til udviklingsprojektet og dets målsætninger. Især fire af dem ser lyst på projektet – med flere forskellige primære begrundelser. Én henviser til sine egne foreløbige erfaringer med en tillempet version af Theraplay-modellen i mødet med de unge på Bakkegården. En anden er især optaget af, at projektet kan give fagpersonerne nyttige nye redskaber til at kommunikere og skabe samvær med de unge. En tredje fremhæver, at det er positivt at få mulighed for at arbejde med at styrke den fælles tråd i indsatsen – især som en ramme om at få medarbejdernes forskellige ideer og forslag sat i spil. Den fjerde erklærer sig vild med denne type udviklingsprojekter i almindelighed. Han forholder sig her lige så meget til selve dette at afprøve nye metoder og tilgange, som til projektets specifikke fokus og indhold:

*"Jeg synes da, at det lyder spændende, og vi har da helt sikkert brug for udvikling. Som udgangspunkt går det godt her, men det kunne da godt være mere. [...] Det er jo spændende. Jeg har selv skrevet nogle bøger om at udvikle pædagogikker. Jeg elsker sådan nogle projekter her."*

De sidste to medarbejdere er mere end noget andet nysgerrige i forhold til projektet. Den ene siger eksempelvis:

*"Vi lærer jo hele livet, så hvis der findes noget, som kan gøre os endnu dygtigere og endnu bedre til løse den opgave, vi er sat på, jamen, så skal det være så velkomment."*

Den sidste af de seks medarbejdere ser positivt på projektets målsætninger, men vurderer også, at der reelt er en væsentlig kontinuitet med den måde, der arbejdes på i dag:

*Interviewperson: "Det er da et fint mål. Jeg synes også, det er det, vi prøver at efterleve, men selve målet det er godt."*

*Interviewer: "Så du tænker ikke, det er noget, der går imod det, I gør i dag?"*

*Interviewperson: "Overhovedet ikke, tværtimod."*

*Interviewer: "Kan du sige noget om, hvordan det bakker op om det, I gør i dag?"*

*Interviewperson: "Jamen, det er jo det, vi prøver. Det der med indlæring i leg, eller... leg og leg, glæde og imødekommenhed. Det synes jeg, vi arbejder på hele tiden, og også at forklare, hvad der kan lade sig gøre. Der er jo ting, der ikke kan lade sig gøre i dag."*

### **Lederperspektivet**

Også de fire interviewede afdelingsledere ser på interviewtidspunktet overvejende positivt på projektet, men de deler sig ved nærmere eftersyn i to grupper. To ledere giver udtryk for en meget positiv overordnet holdning til projektet – og har ikke umiddelbart væsentlige forbehold eller bekymringer i den forbindelse. Den ene af disse fremhæver især, at nye analysemodeller og tilgange til indsatsudvikling kan give ny inspiration på afdelingerne; mens den anden hæfter sig ved, at projektet som helhed ligger i forlængelse af etablerede værdier på Bakkegården:

*"Jeg er nok en af dem, der glæder mig allermost til det her. Jeg håber så inderligt, at der er nogen, der får øjnene op for, hvad det er, det her. Og jeg er så glad for, det ikke bare er et skib, som sættes i vandet i et halvt år. [...] Jeg tror, det er den rigtige vej, vi går, for vi er en institution, der har bløde værdier, og som ikke tror på magt."*

De to øvrige ledere er som sagt ligeledes positivt stemt over for projektets indhold og målsætninger, men de har samtidig nogle præciserende betragtninger i den forbindelse. Den ene betoner især, at de unge på hans afdeling ikke har forudsætninger for at indgå i større sociale sammenhænge, og at projektet derfor – i dette regi – kommer til at handle om én-til-én-relationer og -samvær mellem fagpersoner og enkelte unge. Samtidig har han også et vist forbehold over for, i hvor høj grad det i praksis vil kunne lade sig gøre at realisere den tanke om mere planlagte, målrettede og strukturerede aktiviteter, som er en del af projektet. Han siger bl.a. følgende om dette aspekt:

*"[I] forhold til samværet med den enkelte unge, og det mere spontane, hvor man sætter noget i gang sammen med dem, der ville jeg sige, at der kunne det være godt, hvis medarbejdersystemet blev endnu dygtigere til at finde på nogle ting, som kunne gøre, at samværet kunne være godt i de situationer, de er sammen med dem i. [...] Og noget af det kan måske også omsættes til at være struktureret, så det ikke er rent spontant det hele."*

Den sidste leder vurderer projektideen som *"meget brugbar"* – dog især hvis projektets forståelse af, hvad der kan udgøre legende aktiviteter, bliver bred nok. Han er her særligt optaget af, at ønsker, interesser og selvopfattelse hos den ældre del af Bakkegårdens ungegruppe bliver imødekommet.

### **5.2.2 Vurdering af implementeringsudsigter**

I alle vores 12 interview blev udsigterne til at virkeliggøre den nye indsatsform i henhold til projektplanen tematiseret på forskellig vis. I de følgende to afsnit opsamler vi de synspunkter og betragtninger af relevans for implementeringsforløbet, som fremkom fra henholdsvis medarbejdere og ledere.

## Medarbejderperspektivet

Vores informanter blandt medarbejderne er, som det fremgår ovenfor, grundlæggende positivt stemte i forhold til udviklingsprojektet, og det afspejler sig også i deres syn på implementeringsudsigterne.

I det følgende gengiver vi ganske vist nogle af de opmærksomhedspunkter og forbehold, som kommer frem i materialet, men det skal ikke dække for, at indstillingen og forventningerne til det arbejde, som skal begynde, er præget af optimisme. En ung medarbejder siger fx dette, da vi spørger hende, om hun tror på, at den legende, aktivitetsbaserede indsatsform kan fungere sammen med ungegruppen på hendes afdeling:

*"Ja, med størstedelen af dem. Og man kan sige, at med dem, som jeg tænker, at det ikke fungerer særlig godt med, der sker der jo ikke noget ved at prøve alligevel."*

Informanterne berørte dog som sagt nogle forhold, flere betragter som væsentlige for at lykkes med implementeringen af den nye indsats. Nedenfor beskriver vi de fem faktorer, som fremstod mest udfoldet:

Den første implementeringsfaktor er risikoen for, at lanceringen af en ny måde at gøre tingene på, kan skabe en uhensigtsmæssig *ensidighed i den faglige tilgang* – at der sættes fokus på ét eller nogle få virkemidler, som i praksis er utilstrækkelige, uanset deres mulige relevans og potentiale. Især en af informanterne er optaget af denne problematik. Hun siger eksempelvis:

*"Det, jeg tænker, er, at man ikke kun må sætte fokus på én ting. Du er nødt til at sætte flere ting ind, hvis du skal have folk til at forstå, hvad det er, vi gør – så er du nødt til at sætte fokus på andre ting end kun fx Theraplay. [...] Jeg kan have en bekymring for, at nogle af mine kolleger kan blive meget smalsporede ellers. Det er ikke sådan, man gør i den pædagogiske verden. Der trækker man i de tråde, man kan bruge, og så tænker man, 'nu prøver jeg det her, for måske virker det?' Det er lidt ligesom at vinde i lotteriet, når man finder en metode, der virker."*

I forbindelse med gruppeinterviewet erklærede andre sig enige, for så vidt at den nye indsatsform bør ses som et supplement; et nyt virkemiddel føjet til alle de metoder og indsatsformer, man i forvejen har gode erfaringer med på Bakkegården.

En anden faktor, som blev drøftet en del, er betydningen af den forholdsvis *omfattende vikarbrug* på Bakkegården. Det handler om, at det er vanskeligt at formidle en ny indsatsform til løst ansatte medarbejdere og endnu mere at aktivt inddrage dem i den. Især én informant er dog også optaget af, at han på sin egen afdeling oplever at savne faste kolleger, han kan sparre fagligt kvalificeret med.

Andre informanter oplever, skal det siges, at en stor andel af vikarerne på deres afdelinger er både dygtige og forholdsvis faste. Fællesnævneren er med andre ord, at vikaranvendelsen primært bliver en implementeringshæmmende faktor, når den savner kontinuitet på personniveau, og når vikarerne ikke klædes ordentligt på til at indgå i fx en ny, fagligt ambitiøs indsatsform. Vi vender tilbage til dette nedenfor.

I forlængelse af ovenstående var en tredje faktor, som blev drøftet i interviewene af nogle af informanterne, at de ser en risiko for, at et fagligt *kompetenceunderskud* hos en del af medarbejderne på Bakkegården kan stille sig i vejen for projektet. Temaet udspringer i flere af interviewene af diskussionen af vikaranvendelsen. En informant siger fx følgende:

*"Jeg kan godt mærke, at det er nogle af de ting, der generer mig engang imellem, og som jeg tit oplever, især med vikarene, at de ikke er klar over, hvordan vi arbejder med børnene. Jeg håber, at vi bliver bedre til at give det videre, at det er børn, vi har med at gøre, og få den her viden omkring alle de ting, vi har snakket*

*om. Hver gang vi har lært noget nyt, og jeg selv har tænkt, 'Det er fedt det her', så er der nogle af mine kolleger, der falder fra."*

Både denne medarbejder og et par af de andre understreger dog, at det ikke kun er blandt vikarerne, der kan være problemer på dette punkt. Det, der generelt var enighed om, er vigtigheden af en gennemtænkt, bred og vedholdende efteruddannelsesindsats for alle medarbejdergrupper som led i udviklingsprojektet.

En fjerde faktor, som er central i en række interview, vedrører netop en konkret socialpædagogisk kompetence: evnen til *individuel tilpasning* af indsatsformer til den enkelte unge. Og, om nødvendigt, også dømmekraft i forhold til, hvor grænserne for en indsatsforms anvendelighed går i lyset af viden om den unge. Én informant giver fx udtryk for, at evnen til at sætte sig ordentligt ind i den unges udfordringer, behov og interesser skal have opmærksomhed og måske også et løft i forbindelse med projektet. En anden betoner, at det bliver nødvendigt at oversætte tanker om legebaseret indsats ganske meget for at nå fx nogle af de unge med et selvbillede som hårdkogt 'gangster'. En tredje informant giver udtryk for, at det ikke kun handler om at have øje for den unge, men også om at lægge sine egne ideer og præferencer lidt til side i samværet med de unge:

*"Jeg synes nogle gange, at det kan blive lidt, hvad personalet har lyst til. Nogle gange kunne jeg godt have lyst til at losse dem i løgene. For det er faktisk ikke tilfældet. Du er her ikke for din egen skyld."*

Der er med andre ord en bevidsthed om nogle udfordringer her, men flere informanter giver dog udtryk for stor tiltro til, at Bakkegården som fagligt miljø vil formå at løfte opgaven.

Den femte og sidste implementeringsfaktor i medarbejderinterviewene, som bl.a. bliver fremført af en medarbejder fra den interne skole, er oplagt koblet til det foregående punkt. Det drejer sig om perspektiverne i at have en fælles *aftalt platform for indsats* ift. den enkelte unge. I forbindelse med gruppeinterviewet var flere af deltagerne inde på, at det kunne handle om en pædagogisk aftale om den enkelte unge som fælles, forpligtende faglig rettesnor. Gerne i form af et helt kortfattet dokument, *"noget der kan være på et ark"*. Skolemedarbejderen siger i den forbindelse:

*"Det var måske en ide at have noget, der minder om det [LP-modellen fra grundskoleregi]. Hvor man laver pædagogiske aftaler og er forpligtet til dem, lige meget om man er enig eller har en anden agenda i hovedet. Det ville i hvert fald være nemmere at henvise til. At man har en aftale."*

I denne forbindelse er det relevant at henvise til erfaringer fra Kofoedsminde, en anden sikret institution i Region Sjælland. Kofoedsminde har siden 2017 udviklet og implementeret "Fælles Praksis", en fælles model for indsats, som på visse punkter minder om den påtænkte nye indsatsform på Bakkegården. Det gælder blandt andet med hensyn til individuelt tilpasset indsats. På Kofoedsminde tager denne afsæt i en kortfattet skriftlig forståelse af den enkelte borger. Redskabet kaldes "Platform for indsats". En uddybende beskrivelse af redskabet og erfaringerne med det findes i DEFACTUM's nylige evaluering af Fælles Praksis.<sup>14</sup>

### **Lederperspektivet**

Sammenlignet med vores medarbejderinterview, rummede lederinterviewene ikke i samme grad henvisninger til konkrete implementeringsfaktorer, der kalder på opmærksomhed i projektet. De fire informanter er ganske vist alle inde på bekymringer eller frustrationer, man kan have ved indgangen til projektet. De nævner bl.a. frygten for en ny runde covid-19; frustrationen over de begrænsninger det giver at drive en sikret institution i fredede bygninger (manglende mulighed for at bygge nyt, fx en sportshal); risikoen for stigende

<sup>14</sup> DEFACTUM (2022). *Fælles Praksis på Kofoedsminde*. Aarhus: DEFACTUM, især s. 20-21, 55-65. Rapporten kan hentes her: [www.defactum.dk/Api/CfkPage/Download/?fileId=826](http://www.defactum.dk/Api/CfkPage/Download/?fileId=826)



rekrutteringsproblemer og en for hurtig medarbejderomsætning; samt erkendelsen af, at enkelte medarbejdere som udgangspunkt er skeptiske og projekttrætte, "nu igen?". Fællesnævneren er dog, at alle fire ledere ser disse forhold som mindre tungtvejende; og at de alle ser optimistisk på det kommende implementeringsforløb i lyset af potentialet. Som en leder formulerer det: "det handler om at ændre sig sammen", og det forventer hun, der vil være god energi i.

Der kom dog et par faktorer frem, som flere ledere ligger betydelig vægt på i det kommende forløb. For det første ser flere det som afgørende vigtigt, at det lykkes at opnå en tilstrækkelig tilpasning til den store spredning i ungegrupperne på Bakkegården – herunder eksempelvis at tage godt nok højde for de unges kognitive profiler og at få gjort legebegrebet rummeligt nok også til de ældste unge på stedet. En afdelingsleder formulerer det således:

*Interviewperson: "Noget af det, jeg tænker er rigtig vigtigt, er at ramme det niveau, vi har unge på. Og det kan være uanset, om det er nede på Elmehus, hvor der også er helt normale børn, og så de unge, vi har hernede, som har nogle vanskeligheder, også psykiatriske, men også nogle mentalretardedede vanskeligheder. At det kan nå hele målgruppen. Det er vigtigt, ellers bliver det svært."*

*Interviewer: "Individuelt tilpasset til den unge?"*

*Interviewperson: "Ja. Det er den måde, jeg synes, man skal arbejde på. Der er ingen mennesker, der er ens."*

På dette punkt er lederne med andre ord helt på linje med vores medarbejderinformanter.

For det andet fremhæver flere ledere vigtigheden af at skabe et fagligt frirum til medarbejdernes ideer og initiativlyst i forhold til det lege- og aktivitetsbaserede samvær med de unge. Bakkegårdens forstander udtrykker det på denne måde i forbindelse med gruppeinterviewet:

*"Vi har netop eksempler på, at medarbejdere melder helt fra, hvis der bliver lavet sådan noget meget præcist 'oppefra og ned'. 'Nu puster du balloner op' [...] Det giver meget mere værdi, når vi i fællesskab ved, hvad vej vi vil, og hvorfor vi vil det. Og så finder vi forskellige konkrete udtryksformer i det, som passer til os. Man skal have personligheden med i det, for ellers kan vi ikke være autentiske i det [...] Selv om vi har en masse bevidste tanker om det, skal vi kunne indgå i noget, der virker ligeværdigt i legen for både os selv og den unge. Ellers bliver legen stiv og dum."*

En afdelingsleder tilføjer i interviewet, at åbning og italesættelse af dette frirum over for medarbejderne er en central ledelsesopgave i forbindelse med projektet.

Sammenholder man denne betragtning med medarbejderinterviewene er der både nogle oplagte paralleller mellem dem – og måske også en lille mulig spænding. På den ene side harmonerer tanken om et fagligt frirum umiddelbart godt med fx medarbejdernes advarsel mod ensidighed i tænkningen af den nye indsatsform. På den anden side lægger flere medarbejdere stor vægt på, at arbejdet med den nye indsats ikke kommer til at foregå inden for så utydelige rammer, at den enkelte medarbejders personlige præferencer kommer til at fylde for meget, og den fælles faglige forståelse af den enkelte unges udfordringer, behov og muligheder fylder for lidt. Som minimum ligger der måske et implementeringsmæssigt opmærksomhedspunkt her.

Afslutningsvis skal det nævnes, at både forstanderen og flere afdelingsledere adresserer spørgsmålet om kompetenceudvikling til både vikarer og fastansatte (som også står centralt i medarbejderinterviewene). De fremhæver alle, at der faktisk er taget skridt med dette for øje. Forstanderen nævner eksempelvis, at et nyligt offentligt udbud af indkøb af vikarbistand har deltagelse i et fagligt introduktionskursus af flere dages varighed som et standardkrav til

nye vikarer. Ligeledes fremgår det, at man ledelsesmæssigt vil prioritere at have de vikarer, som har lidt længere forløb på en given afdeling, med på afdelingens personalemøder. Sluttelig bliver det fremhævet af flere, at der er lagt planer for løbende efteruddannelse og/eller faglig opfriskning samt prioritering af sidemandsoplæring undervejs i udviklingsprojektet.

## 6 De unges perspektiv

Dette afsnit baserer sig på de fem ungeinterview, vi gennemførte på Bakkegården i december 2021. I erkendelse af de unges kognitive og øvrige udfordringer blev interviewene gennemført som forholdsvis løst strukturerede interview med udgangspunkt i en visuel interviewguide, som den unge kunne se, og som vi løbende refererede til.

En pædagogisk konsulent fra Bakkegården assisterede os med interviewgennemførelsen som tillidsskabende brobygger til de unge, og i to tilfælde deltog desuden to medarbejdere, som udgjorde den domsfastsatte normering i forbindelse med den unges ophold på Bakkegården. Vores vurdering er dog, at disse omstændigheder i forbindelse med interviewene ikke har fået indflydelse på datakvaliteten. Vi fik tværtimod indtryk af, at de unge generelt forstod vores spørgsmål, og at de svarede ærligt og afklaret på dem.

Interviewguidens temaer og enkeltspørgsmål er i det følgende reduceret til disse tre overskrifter:

1. Den unges trivsel og mestring på Bakkegården
2. Den unges relationer til og samvær med andre
3. Den unges drømme og ambitioner på egne vegne

### 6.1 Trivsel og mestring på Bakkegården

I dette afsnit belyser vi de unges oplevelse af dagligdagen på Bakkegården; deres vurdering af de voksnes evne til at sætte sig ind i deres situation og behov; samt deres aktuelle billede af egne handlemuligheder, af deres egen mestring i mødet med sociale udfordringer.

#### 6.1.1 Oplevelse af opholdet

Fire ud af de fem unge giver en positiv overordnet vurdering af dagligdagen på Bakkegården. De bruger ganske vist meget forskellige ord og begrundelser i den forbindelse. Én ung svarede lidt tørt og humoristisk – *"Det er fint nok. Det er ligesom en fritidsklub, bare med tremmer."* – mens en anden var lidt mere reflekteret:

*"I forhold til den situation jeg er i, så er det selvfølgelig nederen at være her, men jeg er det bedste sted, man kunne komme hen overhovedet. Af alle institutioner, eller... Du har meget frihed, selv om du så er indespærret. Men det er ikke sådan – der er selvfølgelig regler, men det er ikke sådan, du ikke kan..."*

En fællesnævner på tværs af disse fire ungeinterview er, at det især er det sociale, samværet med de voksne og de andre unge, som opleves positivt. En tredje ung siger fx:

*"Jeg synes, det er gode mennesker, der er her. Og så er det også bare gode unge, man er sammen med. Det er hyggeligt at være sammen med folk. Så jeg kan godt lide det."*

Den samme unge siger ganske vist på et andet tidspunkt i interviewet, at han både har været på en sikret og en åben afdeling på Bakkegården, og at han oplevede mobning fra andre unge på afdelingen i perioden i sikret regi. Han fremhæver dog i den forbindelse, at de voksne på den sikrede afdeling tog sig af problemet, og som det fremgår af citatet ovenfor, er hans oplevelse af dagligdagen på den åbne afdeling meget positiv.

En enkelt af de fem unge giver som sagt en væsentligt mere negativ vurdering af sit ophold end de øvrige. Han kom med flere eksempler på årsagerne til dette, men han fremhæver særligt den negative betydning af brugen af vikarer på afdelingen:

*"Altså, ikke så godt. Altså, det er meget sådan med angst og deprimerende. Hvordan skal jeg starte? Jo, altså, der er jo gode personaler. Nogle. Men altså... De kører rigtig mange vikarer. Virkelig mange vikarer. De [vikarerne] spiller lidt på deres eget team. ... Så det er uden om Regionen. Og det har jeg dårlige erfaringer med."*

Den unge fremhæver altså især vikarerne som en negativ faktor, men interviewet viser, at han generelt ikke havde meget godt at sige om sit langvarige ophold på Bakkegården. Dette interview stikker med andre ord markant ud fra de øvrige.

Opfølgende spurgte vi de unge, om de kunne give eksempler på, hvad der kendetegner en god dag henholdsvis en mindre god dag på Bakkegården. Fælles for tre af de unge er, at de primært forbinder "en god dag" med samvær og aktiviteter på tværs af unge og voksne. Dette citat er repræsentativt for disse unges svar:

*"En god dag, det er, når man laver noget sammen, eller når man tager ud nogen steder. [...] Jeg elsker jo sport meget, så jeg kan godt lide, hvis folk vil med ud at dyrke noget sport, eller vi tager i fitnesscenteret. Eller hvis man tager på en tur, det er også hyggeligt. Oplever noget, det er også godt."*

Det var forskellige konkrete eksempler på aktiviteter, der blev fremhævet, ligesom én af de unge især lagde vægt på betydningen af hvilke voksne, der har vagt på dagen, men det var tydeligt, at omdrejningspunktet for disse tre unge er sociale aktiviteter.

De resterende to unge vægter derimod i første række individuelle forhold. Den ene betoner ens egen holdning og attitude:

*"En god dag, det er det vel bare... Det er vel op til mig. Hvis man er sur hele tiden, det er et eksempel, så bliver det vel ikke en god dag; hvis man hele tiden tænker på negative tanker. Så bliver det vel aldrig en god dag. Men hvis man prøver at se lidt positivt på det, og man sådan tænker positivt og fremad, så bliver det vel en god dag."*

Det hører med til forståelsen af ovennævnte, at den pågældende unge på interviewtidspunktet efter eget udsagn boede på en afdeling, hvor de to øvrige unge, han kunne have kontakt med, havde så markant nedsat kognitiv funktion, at der reelt ikke var basis for samvær eller aktiviteter med gensidigt udbytte.

For den sidste unge – som generelt har en negativ vurdering af opholdet – er det noget udefrakommende og personligt, som kan gøre en dag bedre: *"Det som jeg har fået hjem i dag, for eksempel. Et nyt kabel, eller et eller andet. Stik, eller et eller andet. Forstærker."*

De unge giver meget forskelligartede eksempler på, hvad der kan gøre en dag på Bakkegården mindre god. Én fremhæver fx, at dagene ind imellem kan være kedelige:

*"Der er nogle dage, hvor man keder sig helt vildt. Det meste, man kan lave, er blevet lavet. [...] For eksempel, her de seneste uger, der har vi haft eksaminer. Der har dagene bare været lange. Det er ikke fordi, der er så mange dage, der er dårlige. De er bare kedelige."*

En anden ung siger kontant: *"Hvis der er nogen, der irriterer mig."* En tredje fremhæver omvendt, at egen evne til ikke at lade sig irritere har stor betydning, hvis man skal undgå de dårlige dage. For en fjerde handler det primært om tillid: *"Hvis man lyver for hinanden. Det er jo ikke sjovt. Eller hvis man ikke kan stole på personen. Det kan gøre en ked af det, synes jeg."* Den sidste unge fremhæver, at personalets manglende forståelse og hensyntagen spiller ind:

*"For eksempel i går, så fortalte jeg til en, der var her, at øh... Jeg havde det svært. Og så siger de, 'Du skal samarbejde', siger de så. Men det er svært, når jeg er ked af det og er deprimeret. [...] Men de bliver ved med at sige det her med, at jeg skal*

*samarbejde. Men det kan jeg bare ikke nogle gange. Nogle gange så er jeg bare lukket helt ned."*

Adspurgte hvad "samarbejde" dækker over, nævner den unge selv, at det fx kan være, når de voksne ønsker, at han sætter en tallerken i opvaskeren.

### 6.1.2 De voksnes forståelse

Vi spurgte alle de unge, om de oplever, at de voksne på Bakkegården har en god forståelse af de enkelte unge og deres situation – eller i hvert fald bestræber sig på at have det. Alle fem svarede bekræftende på dette. En af de unge giver denne nuancerede forklaring:

*"Ja. De er også gode til hjælpe de unge med at tænke på andet end kriminalitet. Sådan at prøve at hjælpe dem med at komme ud af det. Til når de er ude også. Og der er sikkert nogen, der... – de kan også godt relatere til det. Der er sikkert nogen derinde, der har lavet noget rod i gamle dage. Og så forstår de os også. ... [D]e laver ikke bare magtanvendelse. De får de unge helt stille og roligt ned igen."*

De øvrige unge giver, med forskellige ord og eksempler, tydeligt udtryk for det samme. En anden ung formulerer det fx således: *"de jo prøver at sætte sig ind i det. Det kan godt være svært for nogle personer at komme længere ind, men jeg synes, de prøver deres bedste."*

Også den af de unge, som har en negativ oplevelse af sit ophold, anerkender, at personalet har forudsætninger for at forstå de unge på Bakkegården – om end med et forbehold:

*"Ja, det synes jeg. Det kan de godt. [...] Det er mere, når det er, at jeg er deprimeret og ikke kan overskue så meget i en periode, og godt kan have det svært. Det er mere der, de ikke kan forstå det, mange af dem."*

### 6.1.3 Mestring af udfordringer

Et andet gennemgående tema i interviewene var, hvordan de unge oplever at kunne mestre at have en konflikt, være ked af det osv. – hvordan de selv oplever deres handlemuligheder i disse situationer.

På tværs af interviewene var det oftest brugte udtryk at "trække sig", når de unge skulle forklare deres egne mestringsstrategier. Én af de unge formulerer det således:

*"Jeg har været, altså... – jeg har jo også været i et par konflikter. Det er meget sjældent, at det trapper op til at blive... For det meste så trækker jeg mig bare."*

En anden opstiller det mere som et enten-eller:

*"Det kan gå to veje. Hvis jeg bliver rigtig sur, så er jeg ligeglad. Så er jeg ligeglad, hvad jeg gør. Så er det bare handling, bum, færdig. Ellers går jeg bare ud og ryger."*

I et tredje interview forklarer den unge sin egen tankeproces i termer, som umiddelbart synes at være præget af konsekvensberegning i højere grad end af empati:

*"Jeg tænker bare, at jeg er blevet meget moden, og jeg tænker over mine handlinger og tænker fremad. Hvad ville der ske, hvis...? – lad os bare tage et eksempel: Jeg går over og slår M. Hvad vil der så ske, hvis jeg gør det? Altså, tænke fremad. Jeg var ikke god til at tænke fremad. Men det gør jeg nu, og nu tænker jeg over, hvilken konsekvens, der kommer ud af det."*

Som sagt peger de unge i første række på dette at trække sig, at holde sig tilbage, som en mestringsstrategi, men i flere af interviewene skinner det også igennem, at det ikke altid er en god eller tilstrækkelig tilgang – som fx udtrykt i denne ordveksling:

*Ung: "Når jeg bliver rigtig vred, så er det første, jeg vil gøre, det er altid at prøve at trække mig fra situationen. Og hvis det bliver for svært, så prøver jeg at lukke sig"*

*selv lidt inde, men sådan ikke komme ud med tingene. Men sådan holde dem mere inde, fordi det er det, jeg har følt, der har været nemmest. Men det er jo reelt set ikke det nemmeste, men det føler jeg i situationen. Fordi så føler man ikke, der er nogen, der rigtigt forstår en, når man har det sådan."*

*Interviewer: "Så det er svært at snakke om?"*

*Ung: "Ja, det er meget svært."*

På disse steder i interviewene kan man argumentere for, at en vigtig del af motivationen for udviklingsprojektet kommer til syne.

## 6.2 Relationer og samvær

Dette afsnit er opdelt i to dele. Vi belyser de unges beskrivelse af egne relationer til de voksne og de øvrige unge på Bakkegården samt deres egen fortælling om, hvordan de oplever mødet med andre mennesker, én-til-én og i grupper.

### 6.2.1 Sociale relationer på Bakkegården

Vi bad de unge fortælle om deres relationer til de voksne og de andre unge på Bakkegården. Det, de unge fortæller om deres relationer til de voksne, flugter i vidt omfang med deres overordnede oplevelse af opholdet. Fire af de fem unge giver således udtryk for, at der er flere af de voksne, som de kan snakke godt med, og som de kan lide og stoler på. Flere af dem nævner, at der er nogle undtagelser, men det synes kun at være nogle få af de voksne.

Én af de unge fortæller, at han generelt oplever et godt fællesskab på sin afdeling, hvor han klinger godt med de fleste af de voksne. Det er dog tydeligt, at han især godt kan lide samværet med de voksne, som ikke er for stive i deres fortolkning af regler og rammer:

*"Øh, jeg kan godt lide næsten alle, men der er en, der skiller sig mere ud end de andre. Men det er kun fordi, han er anderledes, synes jeg. ... Man kan godt gøre nogle andre ting og gå uden for de der regler, og det kan jeg godt lide. Og det er en, der hedder F. Og jeg kan lide ham fordi, jeg synes, han er mere anderledes end de andre. [...] Det er for eksempel, at de andre, de følger en rutine hver gang, men ved ham skal det ikke være rutine og det samme."*

En anden ung inkluderer derimod mere eller mindre hele gruppen af voksne: han oplever at have både sympati for og tillid til alle på afdelingen. Han fremhæver i den forbindelse, at han tror, Bakkegården skiller sig ud fra andre institutioner på dette punkt:

*"Altså, nu kunne jeg forestille mig, at de snakker meget ned til de unge på andre institutioner. Eller jeg føler, at der også kunne være nogen, der er lidt... – nu siger jeg magtlidelige. Der godt kan lide, at de bestemmer over os, og at de har kontrol. Herinde, der er det bare som om, at de er ligesom en pædagog i en ungdomsklub. Man kan snakke med dem, hvis du bliver irriteret, og hvis du ikke har noget at lave, så hjælper de dig med at finde på et eller andet. Eller hvis du skal have hjælp til for eksempel lektier. De hjælper rigtig meget. Så der er ikke rigtig problemer med de voksne."*

Til dette skal det bemærkes, at interviewet ikke gav det indtryk, at den unge faktisk har opholdt sig på eksempelvis andre sikrede ungeinstitutioner. Hans indtryk af andre institutioner er formentlig dannet på baggrund af, hvad han har hørt fra andre udsatte unge.

Som tidligere nævnt havde én af de unge en betydeligt mindre positiv opfattelse af Bakkegården. I første omgang afviste han således, at der var nogen voksne, som han kunne stole på eller snakke godt med. Igen blev det dog klart, da han uddybede sit svar, at han oplever de skiftende vikarer som hovedproblemet. Relationen er bedst til de faste – som han siger, *"de er da meget flinke"*. I et af de øvrige interview viste der sig faktisk et beslægtet

billede: Den unge giver udtryk for aktuelt at have et godt og problemfrit forhold til de voksne omkring sig, men han tilføjer, at relationerne tidligere havde været mere konfliktfyldte. Og dette forbinder han med manglende kontinuitet i voksenrelationerne:

*"Nu har jeg jo fået mit eget team herinde, som kommer fast på mig. Før i tiden var der mange nye mennesker, og det kunne godt give lidt uro, fordi der har været rigtig mange mennesker igennem i mit liv."*

Vi spurgte også til de unges relationer til de øvrige unge på stedet. Her deler svarene sig i to meget forskellige klynger. Tre af vores interviewpersoner fortæller, at de har det udmærket med de andre unge. Og at de også har en eller flere, de betragter som deres venner – som de fx tror, de vil ses med efter opholdet på Bakkegården. Her er, hvad en af dem siger om samværet i ungegruppen på afdelingen:

*"Vi har det hyggeligt nok, alle sammen her. I dag havde vi klippe-klistredag, hvor vi skal hygge os lidt med at sidde og klippe og lave noget julepynt. [...] Vi hygger os sammen, hvis vi kan have et fællesskab. Så er det jo dejligt."*

En anden af de unge nævner, at de restriktive rammer kan skabe spændinger, men også han beskriver relationen til de øvrige unge overvejende positivt – som det ses i disse svar:

*Interviewer: "Vil du sige, at du har venner her på Bakkegården blandt de unge?"*

*Ung: "Ja. Man kommer meget tæt ind på hinanden, når man er sammen hver dag. Det vil jeg sige."*

*Interviewer: "Tror du ligefrem, det er nogen, du vil have kontakt med senere?"*

*Ung: "Ja, når jeg engang er ude. Hundrede procent."*

De to resterende unge siger til gengæld enslydende, at de ikke har egentlige relationer til andre unge på Bakkegården. Begge henviser til, at de få øvrige unge på deres respektive afdelinger er så kognitivt udfordrede, at der ikke er basis for samvær til gensidigt udbytte. En af dem fortæller fx, at den af de andre unge, han har bedst kontakt med, ikke rigtig har et sprog.

## 6.2.2 Mødet med nye mennesker

Et sidste undertema i denne sektion er, hvordan de unge oplever dette at møde og være sammen med nye mennesker. Fire af de fem unge siger, at det som udgangspunkt er helt fint. To af dem siger dette uden de store forbehold; andre to tilføjer, at de har brug for lidt tid, før de danner sig en holdning til og eventuelt lukker op for nye mennesker. En af disse unge siger fx:

*"I starten skal jeg lige se dem an, og sådan noget der. [...] Altså, hvis jeg synes, de er sådan fine nok, så er jeg meget imødekommende."*

Den femte og sidste af vores interviewpersoner – som generelt trives dårligt på Bakkegården – skiller sig markant ud fra de øvrige unge også på dette punkt:

*Interviewer: Hvordan har du det med at skulle være sammen med nye mennesker?*

*Ung: Ej, det kan jeg slet ikke have. Så bryder jeg fuldstændigt sammen.*

*Interviewer: Hvad sker der? Hvad er det, du tænker i den situation?*

*Ung: Så bliver jeg meget voldsom og kan ikke styre mig selv. Det kan jeg ikke.*

*Interviewer: Fordi de ikke kender nok til dig, eller?*

*Ung: Ja, præcis.*

Vi spurgte også de unge, om de har det bedst med at være sammen med andre i grupper eller én-til-én. Igen fordelte de unge sig på to helt forskellige kategorier. Fire af de fem giver



udtryk for, at det for dem er lige meget om socialt samvær er med én enkelt anden eller med en gruppe. Heroverfor står den unge med en mindre positiv oplevelse af dagligdagen på Bakkegården:

*"Jeg kan bedst lide at være sammen én-til-én. [...] Jeg føler, at man har mere tid sammen. Jeg føler, at... Jeg har kun dårlige oplevelser med grupper."*

Med til fortolkningen af dette svar hører, at den unges langvarige ophold på Bakkegården har været præget af meget beskeden kontakt til andre unge. Det er i hvert fald det billede, der tegnes i resten af interviewet.

## 6.3 Drømme og ambitioner

I dette sidste afsnit kaster vi lys på de unges forestillinger om egen fremtid og på deres tanker om, hvad de hver især gerne vil blive bedre til fremover.

### 6.3.1 Tanker om fremtiden

Fire af de fem unge svarer ganske klart og detaljeret, når vi spørger til, hvad deres fremtidsplaner er. Én af dem fortæller fx uden at tøve, at han i første omgang vil finde et arbejde og dernæst tage en HTX med henblik på datamatikeruddannelsen – og så vil han i øvrigt gerne have en familie. En anden håber at kunne flytte tilbage til sit gamle opholdssted på Nørrebro, og så uddanne sig til pædagog med fokus på udsatte unge. Hun tror, hun vil blive en af de pædagoger, som virkelig forstår de unge og deres liv. Den unge, som har skilt sig en del ud fra de øvrige fire hele vejen igennem dette afsnit, fortæller, at hans drøm er at tage et af de STU-forløb knyttet til hestehold og -pleje, han har kendskab til, og så i øvrigt på langt sigt købe en gård, hvor han kan have hesteopdræt. Den sidste af de fire understreger, at han først og fremmest vil flytte væk fra København og den gamle vennekreds, så han kan fokusere på at få en ungdomsuddannelse. Dernæst må det komme an på, hvordan hans karakterer ser ud, om det bliver en håndværksmæssig retning eller noget andet, mere bogligt, fortæller han.

En enkelt af de unge svarer, at han ikke tænkt så meget på sagen. Han tilføjer dog, efter at have overvejet det lidt, at han regner med at skulle finde noget arbejde, meget gerne i et køkken; og at han også har drømme med hensyn til at finde egen bolig.

### 6.3.2 Håb om øget mestring

I forlængelse af spørgsmålet om de unges fremtidsplaner spurgte vi til, om de har noget, de godt kunne tænke sig at blive bedre til i den kommende tid. En vigtig del af motivationen for udviklingsprojektet på Bakkegården er fagpersonernes vurdering af, at de unge ofte savner selvsindsigt og basale redskaber til at forstå (og begå) sig selv i relationen til andre.

I det lys er det tankevækkende, at især tre af de fem unge har ganske svært ved at pege på områder, hvor de kunne tænke sig at forbedre deres egen mestring, socialt og i øvrigt. Én af de unge svarer eksempelvis "jeg synes, jeg klarer det meste meget godt. Jeg har ikke rigtig noget i tankerne." Den unge, som drømmer om at blive pædagog svarer tilsvarende således:

*Interviewer: Når du tænker på din fremtid, er der så noget, hvor du tænker 'Okay, det kunne jeg godt være lidt bedre til, det her.' Er der da noget, du tænker på?*

*Ung: Det ved jeg ikke som sådan.*

*Interviewer: Fair nok. Det kan også være svært at sige præcist. Jeg tænker bare, når du sidder her, så kunne man få den idé, at der er et eller andet, som du måske kunne arbejde lidt med?*

*Ung: [smågriner] Jaeh...*

*Interviewer: Men det er ikke så let at sætte ord på, måske?*

*Ung: Nej.*

Den unge, som trives dårligt på Bakkegården, svarer først lidt henholdende, at der måske kunne være noget i relation til uddannelse. Da vi spørger til, om der kunne være noget i relation til de mange konflikter med de voksne, han selv havde fortalt om, slår han dog fast, at han ikke er meget for at tale om sin egen andel i disse:

*"Altså, der er min holdning til det, at personalet selv skal være lige så gode om at kunne styre sig selv. At kunne finde ud af at tale med borgeren om ting. [...] Personalet bliver nødt til at reagere på den måde, borgeren er. Hvis de ikke kan forstå borgeren, så kan man bare ikke arbejde med det fag."*

Han runder af med at sige, at han selv oplever at have prøvet mange forskellige ting, når konflikterne opstår, uden at det har virket. Årsagen til konflikter og andet ligger især hos personalet, skinner det igennem.

De to resterende unge kan til gengæld godt pege på noget, de gerne vil arbejde med og blive bedre til. Den ene fremhæver, at det svære er at komme i gang med at gå i skole, at lære dét igen; og så i øvrigt at lære at skubbe de gamle venner lidt væk – hvis ellers de fortsat vil begå kriminalitet. Den anden henviser især til, at han gerne vil blive bedre til at tøjle temperament og impulser:

*"Engang blev jeg jo meget nemt sur. Det gør jeg ikke så meget mere, fordi jeg arbejder jo med det, og finder nogle muligheder for, hvad jeg eksempelvis skal gøre, når jeg bliver sur. Trække mig, for eksempel. Det er også for eksempel at tælle til ti."*

## 7 Opsamling og konklusioner

I det følgende foretager vi en opsamling af resultater og konklusioner i rapportens forskellige afsnit. Dette afsnits struktur følger rapportens disposition.

### 7.1 Indsatsen i dag

#### 7.1.1 Fagpersonernes selvbillede og refleksioner

Vores surveydata viser, at ledere og medarbejdere er meget opmærksomme på betydningen af eget stemningsleje og egen arousal i mødet med de unge. Mange fremhæver desuden i fritekstsvarene, at den professionelle evne til neuroaffektiv selviagttagelse og selvregulering er af stor vigtighed i denne forbindelse.

Vores interview underbyggede dette billede for så vidt angår både ledere og medarbejdere. Interviewpersonerne ser generelt positivt på niveauet af mestring på dette punkt på Bakkegården i dag. Den største forskel mellem leder- og medarbejderperspektiverne er, at lederne særligt fremhæver deres egen rolle som beslutningstagere i forhold til de unges situation og ønsker, hvorfor ledernes 'signaler' tillægges ekstra stor betydning af de unge.

Vores data antyder umiddelbart en god samklang mellem fagpersonernes refleksioner, rolleforståelse m.m. og de tanker og intentioner, som er indbygget i den nye lege- og aktivitetsbaserede indsatsform, projektet vedrører.

#### 7.1.2 Signalement af indsatsen i dag

I vores dataindsamling har vi haft særligt fokus på tre af udviklingsprojektets nøgleord: omsorg for de unge; leg og legende samvær med de unge; og fagligt planlagte og målrettede mødeøjeblikke med de unge.

Både ledere og medarbejdere oplever, at der allerede i dag er en meget høj grad af *omsorg* i indsatsen på Bakkegården. Både ledere og medarbejdere betoner, at omsorg skal forstås meget bredt på Bakkegården, og at evnen til at yde relevant omsorg derfor er multifacetteret.

Et stort flertal af informanterne tilskriver *leg og legende samvær* med de unge en betydende rolle i dag, men en fjerdedel svarer dog mere negativt på dette punkt. I interviewene går dette billede igen. Både ledere og medarbejdere ser rum for forbedring, men også nogle grænser for, hvor stor en rolle denne samværsform kan spille givet fysiske rammer, ungegruppernes sammensætning m.m. De fleste af interviewene indikerer, at det legende samvær i dag primært har en forholdsvis ustruktureret form – som spontant opstået sjov, spil osv.

Visse medarbejdere har svært ved at indkredse legebegrebets indhold, men de fleste interviewpersoner fordeler sig på et kontinuum, hvor man i den ene ende ser det som en spontan samværsform, og i den anden ende betoner en mere struktureret forståelse (fx som en måde at organisere ADL-træning på).

En række informanter fremhæver vigtigheden af at tage afsæt i det, de unge er interesseret i, og af at inddrage de unge i at samskabe legens 'regler'. Et centralt tema i interviewene er desuden, at der bliver brug for sproglig omhyggelighed og kreativitet; i forhold til visse unge vil det fx være et selvmål at tale om "leg". Vores interviewdata indikerer overordnet, at der er spillerum for at give legende samvær en større rolle på Bakkegården via en kollegial indsats – men også, at det kan vise sig udfordrende.

Vi spurgte til vores interviewpersoners forståelse af begrebet *mødeøjeblik*. Umiddelbart forbindes det med evnen til at navigere godt i forskellige typer situationer, snarere end med de tanker om en fagligt målstyret, planlagt og aktivitetsbaseret indsats i den unges nærmeste udviklingszone, som er i spil i forbindelse med projektet. Det hører med, at halvdelen af vores medarbejderinformanter umiddelbart ikke havde nogen associationer knyttet til begrebet. Når tanken bag blev forklaret lidt nærmere oplevede de fleste dog en vis genkendelse.

En tredjedel af survey-respondenterne oplever, at mødeøjeblikke fylder meget på Bakkegården i dag, mens halvdelen tilskriver begrebet en vis betydning. Disse svar skal dog naturligvis fortolkes i lyset af ovenstående.

I forbindelse med de to gruppeinterview spurgte vi til, om deltagerne ser et spillerum for, at mødeøjeblikke i den mere planlagte version kan få en større rolle på Bakkegården fremover. Det var mange åbne for, men udfordringerne i den forbindelse blev også fremhævet. De er især knyttet til den store uforudsigelighed i dagligdagen på stedet og til de særlige udfordringer hos en del af de unge i forhold til bl.a. socialt samvær.

### 7.1.3 Forståelsen af de unge

De fleste ledere og medarbejdere oplever, at man på Bakkegården generelt er dygtige til at se og forstå de unge, som de er, viser vores survey. Respondenterne er lidt mindre sikre på, at forståelsen altid bliver omsat til en indsats, der stiller relevante krav til de enkelte unge. Der er til gengæld næsten konsensus om, at det er et problem for den socialpædagogiske indsats, hvis forståelsen *ikke* er på plads.

Billedet fra survey-svarene går igen i vores interview: Både ledere og medarbejdere fremhæver evnen til at sætte sig ind i den unges situation og perspektiv, som afgørende for god indsats, og som et centralt styrkeområde på Bakkegården.

Samlet skaber data altså det indtryk, at Bakkegården har et særdeles solidt udgangspunkt for udviklingsprojektet, hvor netop evnen til at forstå de unge korrekt er helt central. Det rejser blandt et interessant spørgsmål om, i hvilket omfang ibrugtagningen af scoringsredskabet Neuroaffektiv Analyse blot kommer til at bekræfte eksisterende opfattelser – eller om den i praksis kommer til at bringe noget nyt ind i fagpersonernes syn på de unge.

## 7.2 Ny indsatsform på Bakkegården

### 7.2.1 Surveybesvarelser: Vurdering af projektet

I vores survey svarer så godt som alle, at den påtænkte nye indsatsform tegner til at blive et værdifuldt supplement til eksisterende indsatser og tilgange på Bakkegården – og at den hænger godt sammen med den "Røde Tråd", institutionens eksisterende faglige ståsted.

Billedet er noget anderledes, når det kommer til, hvordan betingelserne er for at skabe flere planlagte, målrettede mødeøjeblikke med de unge. Knap halvdelen ser ikke de helt store forhindringer for dette, men 44 procent er knapt så optimistiske. Således svarer fx to af de fire lederrespondenter, at der "i nogen grad" må forventes barrierer for denne bestræbelse i projektet. Respondenterne i denne kategori havde mulighed for at uddybe deres svar i et fritekstfelt. Der henvises her især til den uberegnelige dagligdag på Bakkegården, men der bliver også peget på behovet for individuel og kollegial faglig oprustning, hvis man skal lykkes med de faglige ambitioner.

På spørgsmålet om, hvorvidt projektet vil kunne skabe organisatoriske gevinster – reduceret sygefravær, øget medarbejdertrivsel m.m. – er der stor spredning. Halvdelen ser positivt på dette; knapt en fjerdedel er mere forbeholdne; mens den sidste fjerdedel svarer "ved ikke".

### 7.2.2 Interview: Vurdering af målsætninger og implementering

Alle de interviewede medarbejdere vurderer projektets fokus og målsætninger positivt; fire ud af seks havde endda en særdeles positiv vurdering. Kun en enkelt interviewperson er i tvivl om, hvorvidt projektet reelt vil tilføre noget nyt. Blandt de fire lederinformanter ser to ligeledes meget positivt på projektets mål, mens de to sidste ledere kvalificerer deres ligeledes positive vurdering med nogle forbehold især knyttet til den store spredning i ungegruppens udfordringer og forudsætninger.

Vi spurgte også til interviewpersonernes vurdering af udsigterne til en vellykket implementering af den nye indsatsform. Medarbejderne ser også overvejende positivt på dette spørgsmål, men der bliver fremhævet en række opmærksomhedspunkter i den forbindelse:

- Det er vigtigt ikke at skabe en *uhensigtsmæssig ensidighed* i indsatsen med indførelsen af den nye indsatsform
- Den betydelige *anvendelse af vikarer* bliver en udfordring – især hvis vikarerne ikke er forholdsvis faste, og hvis de ikke klædes fagligt på
- Et fagligt *kompetenceunderskud* kan stille sig i vejen, hvis ikke der bliver investeret tilstrækkeligt i kontinuerlig efteruddannelse, sidemandsoplæring m.m.
- Projektets målopfyldelse vil afhænge af evnen til *individuel tilpasning* af indsatsen til den enkelte unge
- Det kan vise sig fremmende at have en opdateret *fælles platform for indsats* ift. den enkelte unge (fx som en helt komprimeret beskrivelse på et enkelt ark).

Vores lederinterview rummede ikke på samme måde henvisninger til en række implementeringsfaktorer, og generelt så lederne da også optimistisk på udsigterne. De tilsluttede sig dog vægtningen af evnen til individuel tilpasning. Flere vurderede desuden, at det er vigtigt at skabe et fagligt frirum til medarbejdernes ideer og initiativlyst i forhold til det lege- og aktivitetsbaserede samvær med de unge.

Sammenholder man medarbejder- og lederperspektiverne er der både paralleller og en mulig spænding. På den ene side harmonerer tanken om et fagligt frirum umiddelbart godt med fx medarbejdernes bekymring om ensidighed i indsatsen. På den anden side lægger flere medarbejdere stor vægt på, at arbejdet med den nye indsats ikke kommer til at foregå inden for utydelige rammer, således at og den fælles faglige forståelse af den enkelte unges udfordringer, behov og muligheder fylder for lidt. Der kan ligge et implementeringsmæssigt opmærksomhedspunkt her.

## 7.3 De unges perspektiv

### 7.3.1 Trivsel og mestring på Bakkegården

Fire af de fem unge, vi har interviewet, beskriver deres tilværelse på Bakkegården i overvejende positive termer. De henviser især til gode relationer til de voksne, men med en enkelt undtagelse også til de øvrige unge på stedet. Én ung trives dårligt. Han forbinder især dette med Bakkegårdens brug af skiftende vikarer.

Tre af de fem unge forbinder især en "god dag" med samvær og aktiviteter på tværs af unge og voksne, mens de to resterende fremhæver mere individuelle faktorer, herunder fx egen evne til at regulere sin adfærd og møde andre konstruktivt. En "mindre god dag" forbindes især med risikoen for kedsomhed og ensformighed samt med adfærden hos de omgivende unge og voksne. Generelt synes dette at tale for relevansen af projektets fokus.

På spørgsmålet om hvorvidt de unge oplever, at Bakkegårds voksne overordnet har en god forståelse af de unge på stedet, svarer alle fem bekræftende. Selv den unge, som havde den mest negative opfattelse af opholdet, anerkender de fastansatte fagpersoners evne til for det meste at have en god forståelse af de unges situation. Han nævner dog, at der er visse undtagelser fra dette.

Vi spurgte de unge, om de oplever at kunne mestre konflikter m.m. Primært taler de unge om det at "trække sig" som mestringsstrategi, men et par unge vedgår, at de ind imellem bare kaster sig ud i konflikten med de voksne eller andre unge, mens en anden ung snarere taler om at blive bedre til at konsekvensberegne – og styre uden om konflikten på det grundlag. Denne del af vores interview forekommer at underbygge potentialet i at arbejde mere målrettet med de unges emotionelle og sociale mestring.

### 7.3.2 Relationer og samvær

Fire af de fem unge fortæller om positive relationer til i det mindste nogle af de voksne på Bakkegården. Den sidste af de unge har en mindre positiv vurdering, men han gentager her, at det især er vikarerne, som er problemet. En af de øvrige unge nævner i øvrigt, at han tidligere havde flere konflikter med de voksne, hvilket han især forbinder med meget større udskiftning i den gruppe af fagpersoner, han var i kontakt med. Personkontinuitet, eller mangel på samme, synes altså at spille en stor rolle.

Hvad angår relationerne til de øvrige unge på Bakkegården, deler svarene sig i to: Tre unge fortæller, at de har det godt med flere af de andre unge, mens de to sidste afviser at have en egentlig relation til andre unge på stedet. Begge henviser her til betydningen af de kognitive udfordringer hos de øvrige unge på deres respektive afdelinger.

Adspurgte til hvordan de har det med at møde nye mennesker, svarer fire af fem, at det ikke udgør noget problem, mens den sidste tværtimod fremhæver, at det er et stort problem. Vi spurgte også til, om det var bedst med én-til-én-samvær eller samvær med flere, og her var billedet beslægtet: for fire ud af fem har det efter eget udsagn ikke den store betydning, mens den femte foretrækker én-til-én-formen.

### 7.3.3 Drømme og ambitioner

Alle de fem unge havde, efter at have tænkt sig lidt om, forholdsvis konkrete tanker om, hvad de gerne vil, når de forlader Bakkegården – herunder altså også den unge med en negativ opfattelse af sit ophold. Det gælder i mange tilfælde både med hensyn til bolig, uddannelse og job.

I forlængelse af dette tema spurgte vi til, om de kan pege på noget, de gerne vil blive bedre til fremover; socialt, fagligt osv. Tre af de fem unge har faktisk vanskeligt ved at pege på noget i denne forbindelse, selv når de bliver gået på klingen. En af de unge giver faktisk udtryk for, at han ikke oplever at have reel andel i de mange konflikter, han efter eget udsagn indgår i. Man kan godt opfatte disse interview som en underbygning af behovet for udviklingsprojektet.

De to sidste unge har derimod lettere ved at pege på noget. Den ene fremhæver evnen til at gå i skole igen såvel som opgaven med at holde sig fri af problematiske relationer til jævnaldrende, mens den anden primært taler om evnen til bedre at regulere sit temperament.



