



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## Mellem topstyring og improvisation

*Standardiserede metoder til voldsforebyggelse og konflikthåndtering i den socialpædagogiske indsats med domfældte udviklingshæmmede*

Holst, Søren

*Publication date:*  
2018

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*

Holst, S. (2018). *Mellem topstyring og improvisation: Standardiserede metoder til voldsforebyggelse og konflikthåndtering i den socialpædagogiske indsats med domfældte udviklingshæmmede*. Aalborg Universitetsforlag.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.





# MELLEM TOPSTYRING OG IMPROVISATION

STANDARDISEREDE METODER TIL VOLDSFOREBYGGELSE OG  
KONFLIKTHÅNDTERING I DEN SOCIALPÆDAGOGISKE INDSATS MED  
DOMFÆLDTE UDVIKLINGSHÆMMEDE

AF  
SØREN HOLST

PH.D. AFHANDLING 2018



AALBORG UNIVERSITET



# MELLEM TOPSTYRING OG IMPROVISATION

STANDARDISEREDE METODER TIL VOLDSFOREBYGGELSE OG  
KONFLIKTHÅNDTERING I DEN SOCIALPÆDAGOGISKE INDSATS  
MED DOMFÆLDTE UDVIKLINGSHÆMMEDE

AF

SØREN HOLST



**AALBORG UNIVERSITY**  
DENMARK

PH. D. AFHANDLING 2018



Ph.d. indleveret: Oktober 2018

Ph.d. vejleder: Professor Kjeld Høgsbro  
Institut for Sociologi og Socialt Arbejde  
Aalborg Universitet

Ph.d. bi-vejleder: Lektor Inger Bruun-Hansen  
Institut for Sociologi og Socialt Arbejde  
Aalborg Universitet

Ph.d. bedømmelsesudvalg: Lektor Søren Juul  
Aalborg Universitet  
Lektor Roger Almvik  
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Associate professor Birgit Kirkebæk  
(pensioneret)

Ph.d. serie: Det Samfundsvidenskabelige Fakultet,  
Aalborg Universitet

ISSN (online): 2246-1256

ISBN (online): 978-87-7210-348-8

Udgivet af:  
Aalborg Universitetsforlag  
Langagervej 2  
9220 Aalborg Ø  
Tlf. 9940 7140  
aauf@forlag.aau.dk  
forlag.aau.dk

Forsidefoto Niyazz / Alamy Stock Photo

© Copyright: Søren Holst

Trykt i Danmark af Rosendahls, 2018

Normalsider: 176 sider (å 2.400 anslag inkl. mellemrum).



## CV

Søren Holst (1956) uddannet Socialpædagog fra Peter Sabroe Seminariet i Aarhus, cand. scient. soc. i Socialt Arbejde ved Institut for Sociologi og Socialt arbejde ved Aalborg Universitet. Er ansat som udviklingskonsulent og forskningsmedarbejder ved den sikrede institution Kofoedsminde, Region Sjælland som huser og arbejder med domfældte udviklingshæmmede. Har gennem mere end ti år fungeret som konsulent ved VISO/ Socialstyrelsen, og har rådgivet kommuner og institutioner i sager med mennesker med udviklingshæmning og udfordrende adfærd over hele landet. Samarbejder med forskningsmiljøer inden for feltet ”Forensic Learning Disabilities” i England, Holland og Norge. Tidligere forskningsprojekt: ”Brandstiftelse. Hærværk, fascination eller kommunikation. En undersøgelse af udviklingshæmmede brandstiftere” sammen med Dorte Lystrup.



# ENGLISH SUMMARY

This thesis focusses on the question how standardized methods of violence prevention, conflict management and risk management at a secured institution for convicted people with Learning Disabilities (LD), Kofoedsminde, are used in the socialpedagogic practice, and how these methods are promoted by various management and professional discourses.

The thesis describes a qualitative study looking at the issue at hand at three levels. The first level is that of the professional practice of the individual socialpedagogue: where and how does the socialpedagogue interpret the application and purpose of the methods of assessing violence and how is this affecting his or her work. The second level is that of the institutional practice as it is observed in the socialpedagogical practice. Finally, the third level is that of the translocal governance conditions, including, i.e., ministerial and regional quality requirements and the institutional implementation of these into practice.

The study is inspired by Institutional Ethnography, and Critical Discourse Analysis has been applied in the analysis. The data is collected using interviews with employees, observations of the work of the socialpedagogues in practice and studies of guiding and regulatory texts.

The management philosophy 'New Public Management' promotes standardized methods based on evidence and measured effect. At the beginning of this study the hypothesis was that using standardized methods would clash with the value-based and relationship-based social pedagogical approaches. However, the study shows that, in practice, the standardized methods can be applied the way they were originally intended to be applied, even though the standardized methods were originally developed in a different context. However, the socialpedagogues in this study sometimes applied the standardized methods in an alternative way that incorporated the context in which they worked. This way they caused the standardized methods to become more relevant and effective while at the same time, it promoted creation and exchange of knowledge and development of socialpedagogical skills used in the daily practice.

The development of the different standardized methods used tends to take place outside Kofoedsminde. This study shows that despite the fact that the complexity of the work with convicted, at times violent, persons with LD, asks for a tailored approach, Kofoedsminde is required to apply standardized methods that do not fit into the Kofoedsminde context. It is therefore important that in the future standardized methods are developed in close cooperation with the socialpedagogues and the people with LD they are meant to help. In the field of social work in Denmark the National Board of Social Services currently seems to be moving away from the “narrow” concept of evidence needed for proving effectiveness of methods. This might promote a development in a more context-based direction in the future.

# DANSK RESUME

I denne afhandling sættes der fokus på, hvordan standardiserede metoder til voldsforebyggelse og konflikthåndtering anvendes i den socialpædagogiske praksis på den sikrede institution for domfældte udviklingshæmmede, Kofoedsminde, og hvordan de standardiserede metoder fremmes og påvirkes af styringsmæssige og faglige diskurser. Der er desuden fokus på hvorvidt metoderne bidrager og hvordan de bidrager til praksis.

Det er et kvalitativt studie, der tager udgangspunkt i tre niveauer. Først ”den individuelle praksis”, hvor og hvordan den enkelte socialpædagog fortolker anvendelsen og hensigten med metoderne til vurdering af voldsrisiko, og hvordan det giver sig udslag i den enkelte socialpædagogs praksis. Som det andet ”den fælles praksis”, som den udspiller sig i den socialpædagogiske dagligdag og hvordan metoderne anvendes og modtages, samt for det tredje ”styring af praksis” herunder ministerielle og regionale kvalitetskrav og den institutionelle omsætning af disse til praksis. Studiet er inspireret af Institutionel Etnografi, og der er blandt andet anvendt Kritisk Diskursanalyse i analysen. Empirien er indsamlet gennem henholdsvis interview af medarbejdere, observationer fra praksis og studier af vejledende og regulerende tekster.

Standardiserede metoder er fremmet af New Public Management tankegangens krav om eksempelvis evidensbaseret og effekt, og mit udgangspunkt var, at der er en modsætning i dette i forhold til de mere værdibasere og relationsbårne socialpædagogiske tilgange. Imidlertid viser studiet, at man i praksis formår at anvende de standardiserede metoder både efter den hensigt som metoderne er tænkt og udviklet uden for kontekst, men socialpædagogerne anvender i flere tilfælde de standardiserede metoder på en alternativ og proaktiv måde som inddrager den aktuelle kontekst. Dette gør, at de standardiserede metoder bliver mere relevante og virkningsfulde. Samtidig er de medvirkende til at skabe og udveksle viden og udvikle de socialpædagogiske kompetencer der anvendes i den daglige praksis.

Udviklingen skabelsen af de forskellige standardiserede metoder foregår andre steder end på Kofoedsminde. Studiet viser, at den kompleksitet der er i

arbejdet med de domfældte ofte meget udadreagerende udviklingshæmmede, gør at Kofoedsminde bliver pålagt at anvende standardiserede metoder som ikke passer ind i Kofoedsmindes kerneopgave. Derfor er det vigtigt at de standardiserede metoder, der skal udvikles i fremtiden, udvikles i tættere samarbejde med de pædagoger og beboere de omhandler. Såvel på Kofoedsminde som andre bosteder. Der er i dette øjeblik en udvikling i retning af en opblødning af det snævre evidensbegreb inden for det sociale område, fra Socialstyrelsens side (Jensen et al., 2016). Dette kan være medvirkende til at skubbe udviklingen i nævnte retning i fremtiden.

# TAK TIL...

Arbejdet med denne afhandling er muliggjort ved mange menneskers støtte. Først og fremmest vil jeg takke tidligere forstander på Kofoedsminde Hans Christian Hansen, der støttede mig fra starten, og som gjorde det muligt at projektet kom i gang. Herefter vil jeg takke Kofoedsmindes nuværende forstander Kay Jokil, der ”arvede” mig og projektet, og som kunne se vigtigheden af, at vi der kender noget til feltet, også bør udføre forskning i det. Tak fordi du troede på projektet, og for din store støtte såvel fagligt og økonomisk som personligt.

Dernæst tak til professor Kjeld Høgsbro og lektor Inger Bruun Hansen der har været henholdsvis hoved og sidevejleder for mig. Det har været en udsøgt fornøjelse at have Kjeld som hovedvejleder, og jeg har virkelig lært meget igennem denne vejledningsproces, hvor mit hoved ofte er blevet drejet 180 grader. Og det har været godt. Rigtig godt. På samme måde har Inger været en både faglig og kompetent sidevejleder, men også en person der flere gange har trukket mig ned på jorden, hvor virkeligheden efter sigende skulle befinde sig.

Tak til alle de medarbejdere og ledere på Kofoedsminde, der har stillet sig til rådighed med viden og erfaringer.

Igennem forløbet har jeg haft glæde af at kunne vende forskellige problemstillinger med gode kolleger, som mine to fantastiske og vidende kolleger gennem mere en ti år: Områdeleder Dorte Lystrup og Uddannelses- og Udviklingskonsulent Charlotte Munch, begge Kofoedsminde. Tak for altid at kunne lytte og give kritiske og konstruktive indspark. Også en tak til Postdoc Mette Rømer AAU, for flere gode inspirerende samtaler undervejs i forløbet.

Endelig tak til mine nærmeste. Min familie, der har måtte leve med mig. Frem for alt min elskede og ekstremt rummelige Rita. Tak skat!



# INDHOLD

Figuroversigt.....	14
Forkortelser.....	15
Prolog.....	16
Indledning.....	18
Læsevejledning.....	19
<b>Kapitel I.....</b>	<b>21</b>
Baggrund.....	21
Kofoedsminde.....	24
Begrebsafklaring.....	26
Afhandlingens grundlæggende problemstilling.....	28
Videnshullet!.....	28
<b>Kapitel II.....</b>	<b>31</b>
Videnskabsteoretiske overvejelser og forskningsdesign.....	31
Institutionel Etnografi.....	31
Kritisk Diskurs Analyse.....	35
Kritisk realisme.....	40
Forskningsmetode.....	43
Overblik over empiri og forskningsmetode.....	45
Valg af empiri.....	51
Forskerrolle.....	55
<b>Kapitel III.....</b>	<b>59</b>
Feltets retlige grundlag og sagsforløb.....	59
Domfældte udviklingshæmmede i Danmark.....	61
Socialpædagogik – Hvad er det?.....	62
Diskurser i socialpædagogisk arbejde.....	65

Metoder i socialpædagogisk arbejde med udviklingshæmmede .....	69
Kravet om evidens .....	71
Konflikthåndtering.....	77
En tredimensional tilgang til sikkerhed.....	78
Voldsforebyggelse i tre niveauer .....	80
Metoder til voldsforebyggelse og konflikthåndtering i praksis .....	82
Pædagogisk praksis og relation.....	82
Low arousal, en rogivende tilgang .....	83
Viden og uddannelse .....	84
Kapitel 24 A .....	84
Dokumentation af den pædagogiske praksis .....	85
Risikovurdering.....	89
Risikovurdering på Kofoedsminde. ....	91
BVC - Brøset Violence Checklist .....	92
HCR-20 - History, Clinical, Risk management 20 (items). ....	93
<b>Kapitel IV.....</b>	<b>95</b>
Analysedel I.....	95
Personalets umiddelbare tilgang til risikoen for vold og konflikter i deres hverdag?.....	96
Overlappet som reproduktion af det professionelle fællesskab.....	103
Morgenmøde på Udviklings Centret.....	105
Opsamling af afsnittet ”personalets umiddelbare tilgang til risikoen for vold og konflikter i deres hverdag” .....	110
De anvendte standardiserede metoder i praksis / Personalets anvendelse af standardiserede metoder .....	116
Om BVC .....	117
Om SOAS-R .....	128
Om HCR-20 .....	132



Opsamling af afsnittet ”De anvendte metoder i praksis / Personalets anvendelse af metoder”.....	140
Standardiserede metoder til dokumentation af praksis .....	145
Dagbogen / Sensum (Bosted).....	145
Individuelle planer .....	148
Opsamling på ” Standardiserede metoder til dokumentation af praksis”	153
Standardiserede metoder i praksis generelt .....	154
Opsamling på ”Standardiserede metoder i praksis generelt” .....	159
P-møder og andre mødeforas kommunikation af viden til volds- og konfliktforebyggelse .....	162
Opsamling på ”P-møder og andre mødeforas kommunikation af viden til volds- og konfliktforebyggelse” .....	166
Pædagogisk praksis.....	167
Relationen .....	167
Anerkendelse.....	172
Low arousal.....	175
Hverdagen .....	178
Tidsfaktoren .....	180
Opsamling af afsnittet Pædagogisk praksis .....	181
Styring .....	183
Viden- og vidensformidling.....	186
Opsamling på afsnittet Viden- og Vidensformidling.....	187
Opsamling af Analysedel I .....	187
Analysedel II.....	191
De translokale betingelser og styring af praksis .....	195
Diskursen om evidensbasering i det socialpædagogiske arbejde .....	198
Metodediskursen omkring vold og konflikter.....	200
Socialpædagogiske tilgange og diskurser herunder arbejdsmiljøet ....	202

Styring af styring i.....	207
Opsamling af analysedel II .....	212
<b>Kapitel V .....</b>	<b>215</b>
Diskussion .....	215
Konklusion.....	219
Epilog.....	221
Referencer.....	222
Bilagsfortegnelse .....	233
.....	237

## FIGUROVERSIGT

Figur 1 Fairclough's tredimensionelle diskursmodel .....	38
Figur 2 Empirisk overview.....	44
Figur 3 Model til beskrivelse af den socialpædagogiske praksis .....	64
Figur 4 Metodediskursens emergens .....	75
Figur 5 Stressmodel.....	81
Figur 6 Domæne.....	111
Figur 7 Taksonomi .....	112
Figur 8 "Kortet" I.....	142
Figur 9 "Kortet" II.....	160
Figur 10 Kortet III.....	167
Figur 11 Det institutionelle kompleks I.....	192
Figur 12 Det institutionelle kompleks II .....	193
Figur 13 Generelle forhold fra (Høgsbro et al., 2012) .....	205
Figur 14 Det endelige kort I .....	208
Figur 15 Det endelige kort II.....	211
Figur 16 Det endelige kort III.....	212

## **FORKORTELSER**

Allerede fra start forekommer der flere forkortelser. De vil blive uddybet senere, men for at give læseren en fornemmelse af hvad de dækker over, indledes der med en oversigt over forkortelserne.

**BVC** Brøset Violence Checklist. En standardiserede metode til at korttidsrisikovurdere sandsynligheden for vold eller anden udadreagerende adfærd fra beboerne

**SOAS-R** Staff Observation Aggression Scale – Revised. Standardiseret metode til at dokumentere og analysere voldelige hændelser

**HCR-20** Historic, Clinical, Risk 20 items. Metode til langtidsrisikovurdering af beboeren

**START** Short-Term Assessment of Risk and Treatability. En metode til korttidsrisikovurdering. Metoden nævnes kort i indledningen, da det er en meget anvendt metode flere steder i udlandet, samt i dansk psykiatri. Anvendes ikke på Kofoedsminde, og nævnes ikke mere i afhandlingen

## PROLOG

Baggrunden for min interesse for dette emne er, at jeg selv er uddannet socialpædagog, og tidligere i mit arbejdsliv har været udsat for både vold i arbejdssammenhæng og et meget dårligt arbejdsmiljø. Jeg ved derfor af egen erfaring, hvad det betyder at arbejde i en hverdag, hvor man hele tiden er tvunget til at skulle forholde sig til risikoen for, at man pludseligt befinder sig i en intimiderende og ubehagelig situation.

Jeg er desuden ansat på Kofoedsminde, hvor undersøgelsen er forgået, og har derfor et godt kendskab til både praksis og det socialpædagogiske arbejde i et miljø, der er præget af konflikter, trusler og vold. Det sidste har jeg yderligere erfaring med gennem mere end ti års arbejde som rådgiver for VISO<sup>1</sup>, hvor jeg sammen med kolleger har rådgivet om arbejdet med udviklingshæmmede med voldelig og intimiderende adfærd.

Jeg har således en personlig, faglig interesse i feltet, ligesom jeg har en betydelig faglig viden og erfaring i arbejdet med målgruppen.

Ovennævnte er en del af min forforståelse, som jeg mener først og fremmest er en fordel for denne undersøgelse, hvilket jeg senere vil redegøre for i afsnit om min rolle som forsker (Side 55). Samtidigt giver min position mig adgang til en verden, som er lukket, og som det ville tage en anden forsker meget lang tid at sætte sig ind i.

Det er naturligvis ikke helt uproblematisk at forske i egen praksis, hvilket vil afspejle sig i de metodiske valg, jeg har gjort. Min opgave som forsker i egen institution har stillet krav om, at jeg har skullet træde et skridt tilbage og være bevidst om min forforståelse. Det er selvfølgelig illusorisk at hævde,

---

<sup>1</sup> VISO er den Nationale Videns- og Specialrådgivningsorganisation og er en del af Socialstyrelsen under Børne- og Socialministeriet. VISO består af en centrale enhed i Odense, et netværk af specialister samt en række videnscentre fordelt over hele landet. Kofoedsminde er en del af dette specialistnetværk og rådgiver i sager vedrørende udviklingshæmmede med udfordrende eller problemskabende adfærd

at dette er lykkedes for mig fuldstændigt, men det er en problemstilling, som alle forskere konfronteres med i en eller anden form, og som løses på forskellig vis.

## INDLEDNING

I arbejdet med udviklingshæmmede borgere har anvendelsen af standardiserede metoder været stigende gennem de seneste år. Eksempelvis ses en stigende anvendelse af risikovurderinger og anvendelsen af disse anbefales blandt andet af Socialstyrelsen (2014). På de psykiatriske sygehuse har risikovurderingsmetoder som BVC, HCR-20, START og flere andre metoder vundet indpas. I socialpsykiatrien anvendes disse metoder også, og navnlig de seneste års dødsfald som følge af vold og overfald i socialpsykiatrien<sup>2</sup> har været medvirkende til, at de standardiserede metoder anvendes i stigende grad. I denne afhandling vil der blive kastet lys på anvendelse af standardiserede metoder i en anden kontekst end psykiatrien, eftersom metoderne også vinder frem i arbejdet med domfældte udviklingshæmmede, som er et arbejdsfelt under den sociale lovgivning.

På den sikrede institution Kofoedsminde i Region Sjælland<sup>3</sup> har man i en årrække anvendt to af førnævnte standardiserede metoder til vurdering af voldsrisiko, BVC og HCR-20, og desuden flere andre metoder til at vurdere voldelig adfærd (Kofoedsminde, 2011). På Kofoedsminde har de ansatte derfor flere års erfaring med at arbejde med standardiserede metoder til at vurdere voldelig adfærd.

På Kofoedsminde har man primært indført risikovurderingsmetoder med det formål at nedbringe antallet af voldelige episoder, og dermed også at skabe et bedre hverdagsliv for beboerne og et bedre arbejdsmiljø for de ansatte på Kofoedsminde (Ibid.).

---

<sup>2</sup> Der henvises til nyhedsmediernes. Blandt andet Danmarks radio, der i 2017 bragte en dokumentarserie om de fem drab der er blevet begået i socialpsykiatrien siden 2012 (Danmarks Radio, 2017)

<sup>3</sup>Kofoedsminde er en institution for domfældte udviklingshæmmede. Kofoedsminde er den eneste institution i Danmark med sikrede afdelinger. [www.kofoedsminde.dk](http://www.kofoedsminde.dk). Se i øvrigt afsnittet om Kofoedsminde

Sideløbende med, at Kofoedsminde har anvendt disse standardiserede metoder, har udviklingen i de voldelige hændelser i psykiatrien og socialpsykiatrien ført til et skærpet fokus på anvendelse af standardiserede metoder til forebyggelse af voldelig adfærd og risikovurdering.

Kofoedsminde indførte den første risikovurderingsmetode, BVC, i 2009 sammen med voldsdokumentationsværktøjet, SOAR-R, som et led i et større arbejdsmiljøprojekt (Ibid.). Siden kom HCR-20 til i 2014, og der har i de senere år været mere fokus på anvendelsen af standardiserede metoder på Kofoedsminde, såvel som på andre bosteder med udviklingshæmmede. Sideløbende med, at man har taget metoderne til sig på Kofoedsminde, er der flere diskurser i det sociale arbejdes felt, som ser ud til at fremme anvendelsen af sådanne standardiserede metoder, eksempelvis fra fagforeningen Socialpædagogerne, 3F samt socialstyrelsen.

I denne afhandling ses på, hvordan standardiserede metoder til forebyggelse af vold og vurdering af voldsrisiko anvendes på Kofoedsminde, og hvilke diskurser, der er medvirkende til at fremme anvendelsen af disse standardiserede metoder. Desuden ses der på, hvordan disse diskurser indvirker på flere niveauer på Kofoedsminde.

Til sidst vil afhandlingen give et bud på, hvad en standardiserede metode er, da netop dette begreb ser ud til at blive anvendt meget generøst i forhold til socialt arbejde generelt.

## **LÆSEVEJLEDNING**

I denne afhandling har jeg valgt at bygge min undersøgelse og analyse på et praksisnært og stærkt empirifunderet design. Der er anvendt en grounded og eksplorativ tilgang i studiet, som udvikler sig undervejs fra det empirinære til den endelige analyse, diskussion og konklusion. Der er tale om et felt, der er relativt ukendt for de fleste, og derfor er der også et behov for at bringe en del forklarende og uddybende afsnit undervejs, der giver læseren indblik i feltet og letter forståelsen af analysen.

I kapitel I redegøres for afhandlingens problemstillinger. Metoder i socialpædagogisk arbejde betegnes ofte som ”relationsarbejde” (Socialpædagogerne, 2015). Ved fremkomsten af metoder af forskellig art, sættes disse ind i nogle rammer, hvor man systematiserer og standardiserer relationen.

Derfor retter forskningsspørgsmålet fokus på, hvordan det at arbejde med relationer, samtidig med at man skal anvende standardiserede metoder, virker i praksis. Det andet spørgsmål, der rejses, handler om, hvordan socialpædagogerne modtager og omsætter disse metoder i den socialpædagogiske praksis på Kofoedsminde.

I kapitel II gøres der rede for den videnskabsteoretiske baggrund for studiet, og selve forskningsmetoden og forskningsdesignet præsenteres. Der er tale om en kritisk realistisk tilgang, der med inspiration i den Institutionelle Etnografi tager afsæt i socialpædagogernes oplevelse og omsætning af metoder og tilgange. Metoder og tilgange, der gennem dominerende sociale diskurser i de seneste årtier har fundet vej ind i det sociale arbejde og socialpædagogikken. Her tænkes på de fremherskende metode- og evidensdiskurser, der blandt andet ses fremmet gennem tiltag fra Socialstyrelsen og VIVE, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (Se eksempelvis side 71).

Kapitel III rummer flere uddybende og beskrivende afsnit, der skal give læseren en indsigt i dette komplekse felt. Der rettes fokus på det socialpædagogiske fag og professionen, gennemgang og beskrivelse af de anvendte standardiserede metoder, risikovurderinger, evidens og metoddebatten, lovgrundlaget, retspraksis og sikkerhedsbegrebet bliver også gennemgået.

I kapitel IV ligger afhandlingens hjerte, den empiriske analyse. Der er som nævnt tale om en grounded og eksplorativ tilgang, og det betyder, at jeg har valgt en etnografisk tilgang til materialet, hvor det er empirien, der styrer analysen.

Kapitel V rummer diskussion og konklusion. Afhandlingens afsluttes med en epilog.



# KAPITEL I

## BAGGRUND

Der er flere forskellige holdninger til anvendelse af standardiserede metoder i den socialpædagogiske profession. I de senere år ses en forskydning i retning af større anvendelse af standardiserede metoder og evidens- eller vidensbaserede metoder (Bengtsson et al., 2015; Laugesen, 2007a; Socialstyrelsen, 2018)

Metode- og evidensdiskursen har to poler: Den ene pol repræsenteres af dem, der er tilhængere af mere evidens i det sociale arbejde, og den anden pol er repræsenteret af de mere forbeholdene, der mener, at evidensbaserede metoder begrænser deres socialpædagogiske faglighed.

På ”tilhængersiden” ses diskurser om metoder og evidensbasering, hvor det vægtes, at evidensbaserede og standardiserede metoder er vigtige for den pædagogiske praksis. Det skaber en bedre og mere ensartet socialpædagogisk praksis, når man anvender standardiserede metoder og dokumenterer, hvor man finder evidens for metodernes effekt. Anvendelsen af standardiserede metoder skaber ensartethed i arbejdet og en mere professionel tilgang med en fælles terminologi. Dette ses som en styrkelse af den socialpædagogiske faglighed. Evidenstanken har sit ophav i de naturvidenskabelige og sundhedsfaglige videnskaber, og her fastholder man et evidenshierarki, der går fra den stærkeste evidens, i form af randomiserede kontrollerede forsøg som det ypperste, til de mere åbne og kvalitative design, der anskues som det, der giver mindst evidens. Jo ”stærkere” evidens, des bedre og mere kendskab til effekten (Se afsnittet ”Kampen om evidens”, senere i afhandlingen for uddybning af evidensdebatten på side 71).

På ”evidenssiden” finder man også en økonomisk eller en cost-effectiveness diskurs. At samfundet får noget for de mange penge, som det sociale område koster, samt en styringsdiskurs, der vægter evidensbasering og standardiserede metoder som givende bedre retningslinjer og pejlemærker til at styre de sociale tilbud efter.

Hos ”De forbeholdne” fokuserer man på en socialpædagogisk og humanistisk tilgang, hvor anvendelsen af standardiserede metoder betragtes som begrænsende for den socialpædagogiske faglighed (Laugesen, 2007a). Gennem reduktion af mennesker til målbare og forudsigelige størrelser tilsidesættes de individuelle egenskaber, og individet skubbes i baggrunden. Dette ses som begrænsende for pædagogens mulighed for at anvende sin relationelle faglighed og kompetencer, der af socialpædagoger ofte betragtes som fagets kerne (Rømer, 2016; Socialpædagogerne, 2015). Standardiserede metoder betragtes som en ramme, der mindsker udfoldelsesmulighederne for den socialpædagogiske faglighed, der ofte defineres som byggende på relationen, og det reducerer mennesker til forudsigelige størrelser. Der bliver dermed ikke plads til det personlige og relationelle socialpædagogiske arbejde (Laugesen, 2007b). Disse positioner er her forenklede, idet der findes positioner midt imellem.

De standardiserede metoder, der vinder indpas i den socialpædagogiske verden, er ofte hentet fra psykiatrien<sup>4</sup>. Men der eksisterer ingen viden om, hvordan disse standardiserede metoder virker, om de virker, og hvordan de anvendes i det socialpædagogiske felt i Danmark. En enkelt risikovurderingsmetode, der anvendes på Kofoedsminde, er dog valideret i forhold til mennesker med udviklingshæmning i udenlandsk forskning (Gray et al., 2007; Lindsay et al., 2008). Se endvidere afsnitte om HCR-20 side 93. Fokus i denne afhandling vil ikke være at validere disse metoder eller på anden måde at undersøge, om de har en effekt. Men derimod at undersøge, hvordan de indgår og anvendes i den socialpædagogiske indsats på sikrede afdelinger med domfældte udviklingshæmmede.

Voldsomme hændelser i det socialpædagogiske arbejdsfelt i Danmark, blandt andet på institutioner, der som Kofoedsminde arbejder med domfældte udviklingshæmmede, har i de seneste år medført en voksende interesse for, og samtidig et stigende ønske og krav om, at man i den

---

<sup>4</sup> Eksempelvis er metoderne BVC, SOAS-R og HCR-20 der anvendes på Kofoedsminde, og som beskrives senere, alle udviklet i psykiatrien. Se afsnittet ”Risikovurdering”

socialpædagogiske verden indfører standardiserede metoder til risikovurdering af udadreagerende og voldelig adfærd. Dette ønske bakkes blandt andet op af Socialstyrelsen, der i deres håndbog til en lovændring fra juni 2013<sup>5</sup>, en lov som giver mulighed for flere indgreb i den domfældtes liv, anbefaler anvendelse af flere standardiserede metoder og værktøjer i arbejdet med domfældte udviklingshæmmede (Socialstyrelsen, 2014). Danske Regioner har anbefalet, at der udvikles flere socialpædagogiske metoder, blandt andet til risikovurdering og til forebyggelse af udadreagerende adfærd (Danske Regioner, 2010).

Efter fem drab på ansatte i perioden 2012 - 2015 på fire psykiatriske boenheder - der også beskæftiger socialpædagoger - støttes denne tendens yderligere op af blandt andet Socialpædagogernes Landsforbund, der opfordrer til et skærpet fokus på risiko og retningslinjer for håndtering af vold<sup>6</sup>.

Metodediskursen bliver med andre ord støttet af politikere, ledere og faglige organisationer på baggrund af konkrete hændelser. Metodediskursen føres yderligere frem af kravet om dokumenteret effekt af de sociale indsatser, hvilket eksempelvis kommer til udtryk ved Rigsrevisionens kritik af den manglende viden omkring sociale projekters vidensgenerering og effekter af disse projekter, og socialministeriets svar på dette (Socialministeriet, 2005). Denne diskurs ses tydeligt hos Socialstyrelsen, der gennem de seneste år, under sloganet ”Viden Til Gavn”, har fokuseret på viden og evidensbaseret i det sociale arbejde. Gennem oprettelse af ”Vidensportalen”<sup>7</sup> på styrelsens hjemmeside i 2010, understreges styrelsens fokus på evidensbaseret yderligere. Det skal naturligvis ikke hævdes, at der ikke var fokus på evidensbaserede og standardiserede metoder før dette, men dette kan ses som

---

<sup>5</sup> Ændring til kapitel 24A i Serviceloven om fuldbyrdelse af strafferetslige foranstaltninger m.m. juli 2013

<sup>6</sup> [Http://www.sl.dk/da/Aktuelt/Nyheder/2013/12/Oeget%20sikkerhed%20paa%20bosteder%20noevendig.aspx](http://www.sl.dk/da/Aktuelt/Nyheder/2013/12/Oeget%20sikkerhed%20paa%20bosteder%20noevendig.aspx)

<sup>7</sup> <http://vidensportal.dk/om-portalen>

et udtryk for, at diskursen om det social arbejdes udførelse har rykket sig i retning af en større metodeanvendelse. Der vil som nævnt vendes tilbage til evidensbegrebet og diskursen om evidensbaserings i et senere afsnit.

### Kofoedsminde

I denne afhandling tages empirisk afsæt i Kofoedsminde, som er et bosted for domsanbragte udviklingshæmmede under Region Sjælland, og er beliggende i Rødbyhavn på Lolland.

Bostedet er en del af den tidligere Rødbygård, der fungerede som institution for blandt andet Åndssvageforsorgen frem til at man udskilte Kofoedsminde i 1983. Rødbygård var en centralinstitution, og i 1960'erne regner man med, at der var omkring 900 "patienter" på Rødbygård, og 560 ansatte, der boede i huse rundt omkring Kofoedsminde (Larsen, 2010).

Kofoedsminde blev i 1983 et bosted for udviklingshæmmede med dom, og var en del af Storstrøms Amt frem til 2007, hvor Kofoedsminde, i forbindelse med strukturreformen, blev et regionalt bosted i Region Sjælland. Kofoedsminde huser domfældte udviklingshæmmede, der har begået personfarlig kriminalitet som brandstiftelse, seksualforbrydelse, drab og voldsforbrydelse, og er et bosted med over 300 ansatte. Kofoedsminde råder i dag over cirka 60 sikrede pladser fordelt på 12 forskellige afdelinger. Derudover har Kofoedsminde én åben afdeling. Afdelingernes størrelse varierer fra enkeltmands-afdelinger, der ofte drives som "særforanstaltninger", der defineres som "*en foranstaltning i forhold til problemskabende adfærd, der kræver en personalenormering på mindst 1:1*" (Hansen and Strunge, 2010), til afdelinger med op til syv beboere. Beboerne er anbragt på Kofoedsminde efter servicelovens § 108.

Kofoedsminde tilbyder beskæftigelse til beboerne efter servicelovens § 103<sup>8</sup>, og her er tilbud som eksempelvis smedeværksted, snedkerværksted,

---

<sup>8</sup> Se bilag 7 for lovttekster

musikværksted, brændehold, telthold og landbrug. Desuden har Kofoedsminde en intern skole, hvor der tilbydes kompenserende specialundervisning.

Behandlingen på Kofoedsminde foregår gennem:

*”... en individuel tilrettelagt indsats, der omhandler kriminalitet, komplekse problemstillinger som psykiske lidelser og uhensigtsmæssige strategier i livsudfoldelsen. Tilgangen er en helhedsorienteret og humanistisk indsats funderet i anerkendelse af borgeren og indsigt i dennes komplekse personlighed og adfærd. Risikovurdering sker gennem anerkendte og validerede metoder” (Kofoedsminde, 2017)*

*Ifølge Kofoedsmindes servicedeclaration er målgruppen:*

*”Domfældte voksne udviklingshæmmede, der har begået kriminalitet såsom brandstiftelse, drab, personvold, sædelighedsforbrydelser m.m.*

*Udviklingshæmmede, der på grund af personfarlig kriminalitet skal anbringes i varetægtsurrogat, eller som af retten anbringes i surrogat til mentalobservation. I begge tilfælde på sikret afdeling.*

*Domfældte udviklingshæmmede, der af retssikkerheds- og behandlingsmæssige grunde ikke kan placeres andre steder, fordi de har dom til sikret afdeling.*

*Domfældte udviklingshæmmede med en kombinationsdom, hvor de både kan placeres på åbne og sikrede afdelinger.*

*En stor del af målgruppen har komorbide diagnoser, hvor der ud over udviklingshæmning ses psykiatriske diagnoser, personlighedsforstyrrelser, tilknytningsforstyrrelser, misbrug og udadreagerende adfærd.*

*Kriteriet for at blive anbragt på Kofoedsminde er, at borgerens udviklingshæmning er den dominerende problemstilling.*

*Kofoedsminde kan etablere særlige tilbud i åbent regi i samarbejde med den visiterende myndighed til borgere med komplekse problemstillinger der*

*kræver en særlig tilrettelagt indsats” (Kofoedsminde and Region Sjælland, 2017).*

Beboere på Kofoedsminde har domme for særlig personfarlig kriminalitet, og derved er beboergruppen selvsagt en gruppe med høj risiko for voldelig adfærd. Dette stiller store krav til bostedet, der har til opgave at skabe gode socialpædagogiske rammer for beboerne til at udvikle sig positivt væk fra kriminalitet. Samtidigt skal de ansattes arbejdsmiljø være så trygt som muligt, således at de både kan løse opgaven og hjælpe beboeren til udvikling imod en kriminalitetsfri fremtid, og samtidigt undgå voldsepisoder og andre voldsomme hændelser, der kan skade den ansatte. Dette krydspres mellem både at sørge for beboere og samtidigt tage hånd om personalets helbred, medførte at Kofoedsminde i perioden 2008 – 2011 gennemførte et større arbejdsmiljøprojekt (Kofoedsminde, 2011). I forbindelse med dette projekt blev der i 2009 indført to standardiserede metoder til at forbygge voldsepisoder. BVC<sup>9</sup> (Brøset Violence Checklist), en korttids risikovurderings metode, og SOAS-R (Staff Observation Aggression Scale – Revised), en metode til at dokumentere og analysere aggressive hændelser. Disse to metoder har været i stor fremgang de sidste to år netop i forbindelse med de førnævnte fatale hændelser.

## BEGREBSAFKLARING

I det følgende vil jeg udrede betydningen af vigtige nøglebegreber, som vil gå igen gennem hele afhandlingen.

### Metoder

I løbet af denne afhandling vil ”metoder” optræde mange gange. Derfor er det nødvendigt at adskille de forskellige betydninger af begrebet.

---

<sup>9</sup> Se senere afsnit for en uddybende beskrivelse af de nævnte risikovurderingsmetoder.

**Standardiserede metoder** er denne afhandlings omdrejningspunkt. Der er tale om metoder, der kommer til udefra, og det er metoder, som anvendes i den socialpædagogiske hverdag til at risikovurdere, dokumentere eller styre den socialpædagogiske praksis. At de kommer udefra, betyder eksempelvis, at de standardiserede metoder er hentet ind fra psykiatrien, fra udlandet eller gennem beslutninger taget af Region Sjælland. De standardiserede metoder er rettet mod dokumentation af beboernes hverdagsliv, risikovurdering og socialpædagogisk intervention.

**Metoder generelt.** Når ”Metoder” bruges enestående, er der tale om en bredere betydning af begrebet, der ofte vil dække flere forskellige metoder, der ikke nødvendigvis har tilknytning til hinanden. En mere leksikal betydning.

**Forskningsmetoder** er metoder, der indgår i afhandlingens design. De bærende forskningsmetoder beskrives i et specielt afsnit, men grundet afhandlingens eksplorative design vil andre forskningsmetoder dukke op i løbet af analysen.

## AFHANDLINGENS GRUNDLÆGGENDE PROBLEMSTILLING

Formålet med denne afhandling er at forstå, hvordan anvendelsen af standardiserede metoder til konfliktforebyggelse og voldsbekæmpelse bidrager til eller understøtter den socialpædagogiske indsats med domfældte udviklingshæmmede beboere på Kofoedsminde. Er de standardiserede metoder blevet en del af en hverdag, der ofte kan være ustruktureret og uforudsigelig, og kan de standardiserede metoder bidrage til at skabe struktur i hverdagen og understøtte den socialpædagogiske indsats? Fungerer de standardiserede metoder efter de intentioner, der er indbygget i dem?

De pædagogiske tilgange og de standardiserede metoder, som Kofoedsminde anvender ifølge deres værdier, servicedeklaration og hjemmeside<sup>10</sup>, fokuserer på en humanistisk og individorienteret pædagogik, der bygger på relationer og anerkendelse (Hansen, 2012; Kofoedsminde, 2016; Kofoedsminde and Region Sjælland, 2017). Det er derfor interessant at undersøge, hvordan man anvender de standardiserede metoder i den socialpædagogiske hverdag, og at undersøge, hvordan de bidrager til den daglige praksis, eller hvorvidt de ikke bidrager? Hvordan modtager og anvender det pædagogiske personale de standardiserede metoder, som de er sat til at bruge i deres faglige hverdag? Hvordan ser det socialpædagogiske personale på de standardiserede metoder? Opfatter de dem som metoder, der bidrager til deres praksis, eller oplever de, at de ikke er anvendelige, jævnfør den omtalte diskussion, der foregår mellem socialpædagoger for og imod standardiserede metoder og evidens?

### Videnshullet!

I en afhandling som denne vil det være oplagt, at der i indledningen er et afsnit med "State of the Art" eller en oversigt over den forskning, som der bidrages til. Imidlertid er det ikke lykkedes for mig at finde forskning, der beskæftiger sig med de problemstillinger, der er nævnt i det foregående

---

<sup>10</sup> Se eksempelvis her: [www.kofoedsminde.dk](http://www.kofoedsminde.dk) (Besøgt sidst d. 14.06.2018)



afsnit. Hverken i dansk eller international forskning. Dette er på den anden side også interessant.

Hvad der findes litteratur om i en dansk kontekst er beskrivelser af metoder og validering af metoder. Her kan nævnes KRAP (Metner and Storgård, 2013), der er en af de få metoder, der anvendes i dag, der både er godt beskrevet, og som skulle kunne være en metode som de udviklingshæmmede ”har gavn af” (Socialstyrelsen, 2018) ifølge en evaluering udført for Socialstyrelsen (Rambøl, 2018). Der findes danske vejledninger til den metode, der hedder Gentle Teaching (Sørensen, 2012), men der er ikke enighed om, hvorvidt metoden har den effekt, som skaberen af metoden mener (Rømer, 2015, p. 132). På samme måde er der bøger, vejledninger og manualer til flere af de standardiserede metoder, der er en del af denne afhandling. Nogen er evidensbaserede, andre er ikke. De vil blive gennemgået i løbet af afhandlingen. Men selve problematikken om, hvorvidt det at anvende standardiserede metoder i socialpædagogiske praksis i arbejde med domfældte udviklingshæmmede, eller udviklingshæmmede overhovedet, er det ikke lykkedes for mig at finde. Hverken i dansk eller international forskning. Denne afhandling vil være et bud på at fylde viden i dette hul



# KAPITEL II

## VIDENSKABSTEORETISKE OVERVEJELSER OG FORSKNINGSDESIGN

I dette kapitel vil jeg gøre rede for mine overordnede teorivalg. Der vil være en kort indføring i teorierne og en kobling til, hvorfor jeg har taget disse valg set i lyset af mine grundlæggende problemstillinger. Institutionel Etnografi og Kritisk Diskursanalyse er de primære teoretiske tilgange, jeg anvender gennem hele min analyse, samt baggrunden/udgangspunktet for min metateoretiske position.

Studiet anskuer problemstillingerne på Bostedet Kofoedsminde, og der er tale om et casestudie.

Efter ovennævnte vil der i afsnittet om forskningsmetode være en gennemgang af de praktiske forskningsmetodiske tilgange og udfordringer i forhold til indsamling og håndtering af empiri.

Kapitlet afsluttes med et afsnit om valg af empiri og etiske overvejelser i forbindelse med studiet, samt overvejelser omkring min egen rolle som forsker.

### **Institutionel Etnografi**

Den canadiske sociolog Dorothy Smith er hovedkvinden bag den Institutionelle Etnografi (IE), der siden sin fremkomst i firserne har vundet frem inden for mange forskellige forskningsfelter så som sygepleje, uddannelsesområdet, ældreomsorg og socialt arbejde (Smith, 2006a; Widerberg, 2015). I dette afsnit vil hovedbegreber fra IE være fremhævet med fed skrift.

I lyset af, hvordan og hvor hurtigt de moderne samfundsformer har udviklet sig gennem tiden, og navnlig i den postmoderne periode, mente Smith, at der er brug for en undersøgelsesmetode eller en tilgang, der satte sig ud over den almindelige sociologiske teori, eftersom disse teorier ikke kunne rumme de mange individuelle bidrag, som individet i det postmoderne giver til samfundsudviklingen. Smith udviklede denne metode eller tradition for at

kunne undersøge, hvorledes institutioner styres af principper om socialt arbejde og socialpædagogik, som kommer udefra (Høgsbro, 2017). Institutioner skal her ses som enheder, der består af individer, der opererer i det, Habermas kalder hverdagslivet.

I følge Smith er institutionel etnografi en **undersøgelsesmetode** (a method of inquiry) (Smith, 2005), hvor målet er at skabe viden **for** de undersøgte subjekter. Der er ifølge Smith tale om en sociologi for mennesker og ikke om mennesker. Dette "for" betyder, at der ikke er tale om forskning, der udelukkende betragter forskningsfeltet udefra og ind, men en tilgang, hvor fokus er at få indblik i den undersøgtes egen opfattelse og forståelse af feltet.

Smith fremhæver at mennesket grundlæggende er et socialt væsen fra fødslen. Vores liv giver mening gennem **sociale relationer** med andre mennesker og vores omverden. Vores liv er dermed **socialt organiseret**. Denne ontologi forudsætter, at vi producerer vores viden (epistemologi) gennem samværet med andre mennesker og samhandling med vores omverden. Derfor er det denne menneskelige samhandlingsproces, i dette tilfælde de ansattes oplevelse og anvendelse af standardiserede metoder til volds- og konfliktforebyggelse, der er udgangspunkt i for mit studie.

Campbell og Gregor (2002, p. 27) skriver, at det er *"samspillet mellem sociale relationer, hvor folks almindelige aktiviteter samordnes og koordineret målrettet, der udgør "social organisation" (egen oversættelse red.)*. Derved lægger IE sig op af Marx' historiske materialisme, hvor fokus ikke er på individerne men på de handlinger, de udfører.

Campbell oplister tre antagelser, der ligger til grund for arbejdet med IE. For det første er mennesker **eksperter i deres eget liv**. For det andet er de enkelte individer en del af **det lokale**, og for det tredje, at det er magtfulde udefra kommende **translokale betingelser**, der former, hvorledes mennesker lever og oplever deres hverdagsliv (Campbell, 1998).

I denne afhandling er "det lokale" de ansatte og deres samspil, deres interaktioner og måder at forvalte deres praksis på i den socialpædagogiske hverdag, og de diskurser, der er fremherskende i praksis. Det er den hverdag, jeg skal lære at kende så godt som muligt gennem min empiriindsamling.

De translokale betingelser er de retningslinjer, den kommer fra myndigheder, lovgivninger, vejledninger m.m., og består af tekster af forskellig art. Tekster er adgangen til at se ind i det translokale og få adgang til det, der gennemtrænger og styrer det lokale (Smith, 2006a). Et andet bidrag til det translokale kommer gennem diskurser af forskellig art. Det kan i dette tilfælde være diskurser om ”den gode socialpædagogik”, ”standardiserede metoder der virker” eller diskurser om sikkerhed og arbejdsmiljø.

Imellem det translokale og det lokale søger Institutionel Etnografi at afdække og **kortlægge** de **styringsrelationer**, der fremmer forskellige dagsordner i det sociale. I dette tilfælde er det afhandlingens **problematik**: Anvendelsen af standardiserede metoder til volds- og konfliktforebyggelse.

Smith fremhæver, at vi som deltagere i sociale fællesskaber ikke bare er underlagt disse styringsrelationer. Hun fremhæver, at mennesket i de forskellige sociale fællesskaber, som eksempelvis personalet på en afdeling på Kofoedsminde, også er en del af en objektificering (min oversættelse af det engelske begreb ”Objectification” red.). **Objektificering** betyder, at vi forenkler eller skaber en generalisering udenfor eksempelvis organisationen eller personalegruppen, for på den måde at kunne fastholde et eget verdensbillede eller en egen diskurs. Eksempelvis vil myndigheder objektificere begrebet ”udadreagerende adfærd” på én måde. De ser en adfærd, der kan være lovstridig, en økonomisk belastning for samfundet, en opgave for specielle institutioner, eller et begreb, som der skal udvikles standardiserede metoder for at begrænse. Socialpædagogen ser det måske som en daglig belastning, der skaber et dårligt arbejdsmiljø og nedslidning, eller en spændende faglig udfordring. Beboeren ser måske sine handlinger som et berettiget og rimeligt forsøg på at få det, han mener, er hans ret. Alt efter hvilket udgangspunkt man har, vil den diskurs, der er konsensus omkring, blive den, der dominerer, og den, der således definerer virkeligheden.

Campbell og Gregor skiver:

“The official objectified version dominates. Any experimental account that the professionals make is neither useful to the organization’s action nor likely to be believed. The text replaces and ”trumps” competing versions.

Officially, the person exists as an object, just as he appears in organizational documents.”(Campbell and Gregor, 2002, p. 40).

Det er ikke udelukkede myndigheder, der objektificerer, det gør alle parter i samfundet, og dermed er alle medvirkende til at reproducere de eksisterende opfattelser. Men fordi praksis er en levende del af de ansattes hverdagsliv, erkender de ofte ikke de styringsrelationer, der styrer deres valg af standardiserede metoder og måden, de anvender dem på. IE afdækker disse styringsrelationer, effekter og objektificeringer, og ved at stille denne viden til rådighed for aktørerne skabes der mulighed for at ændre og skabe udvikling. ”Å opdage som samfunnsvitere er derfor at bidrage til en samfunnsændring” (Widerberg, 2015).

De undersøgte er bærere af viden eller "**knowers**", som Smith kalder det. De har forskellige **positioner** / **standpoints**, og i en Institutionel Etnografi er formålet at tegne et kort over det felt, som undersøges. **Kortlægningen** skal skabe navigationsmuligheder, som de implicerede kan navigere efter. Kortet vil være afhængigt af hvilken position, det er tegnet ud fra, og der kan anvendes flere kort ud fra de forskellige positioner. Men dette gør ikke processen relativistisk, men giver mulighed for at skabe "navigerbar viden" (Widerberg, 2015).

At skulle afdække disse styringsrelationer mellem det lokale og translokale kræver en indgående undersøgelse af, ikke bare det socialpædagogiske hverdagsliv på afdelingerne, og hvordan de ansatte selv oplever og beskriver deres hverdag, men også et studie af de dokumenter og tekster, der er styrende for praksis. Det betyder, at forskningsmetoder fra etnografien, som eksempelvis beskrevet af Spradley, Hammersley og Atkinson er velegnede som metoder i empiriindsamlingen (Hammersley and Atkinson, 2007; Spradley, 1980, 1979).

Institutionel Etnografi ser som udgangspunkt på brugerens, eller de undertryktes livsverden. Det vil i dette tilfælde være beboerne. Jeg har i mit studie valgt at fokusere på de ansatte, og at lade dem være talerøret for beboerne og beboernes situation. Dette valg har jeg truffet både af praktiske årsager, da der er mange problemstillinger og faldgruber forbundet med at interviewe mennesker med kognitive begrænsninger, men også fordi der i

Institutionel Etnografi er præcedens for at lade de professionelle formidle beboerens situation (Høgsbro, 2017, p. 122). Dette beskrives yderligere i mit afsnittet om valg af empiri side 51.

Jeg lader Dorothy Smith selv afslutte afsnittet med et citat fra hendes egen ordliste (forfatterens fremhævelser):

“Institutional ethnography explores the SOCIAL RELATIONS organizing INSTITUTIONS as people participate in them and from their perspectives. People are the expert practitioners of their own lives, and the ethnographer’s work is to learn from them to assemble what is learned from different perspectives and to investigate how their activities are COORDINATED. It aims to go beyond what people know to find out how and? what they are doing is connected with others’ doings in ways they cannot see. The idea is to MAP the institutional aspects of the RULING RELATIONS so that people can expand their own knowledge of their everyday worlds by being able to see how and? what they are doing is coordinated with others’ doings elsewhere and elsewhen.” (Smith, 2005, p. 225 Fremhævelser/ Kapitaler fra Smith).

### **Kritisk Diskurs Analyse**

Som nævnt i afsnittet om Institutionel Etnografi er en vigtig kilde til at afdække styringsrelationerne, der fungerer fra det translokale, og til at forstå den institutionelle praksis, diskurser. Dette, sammenholdt med, at IE ønsker, at forskningen skal være ”for” mennesker, og at give dem indsigt i og forståelse for de styringsmekanismer, der påvirker deres praksis, lægger op til at anvende den Kritiske Diskurs Analyse (KDA) som beskrevet af Norman Fairclough (2008, 2003; Winther Jørgensen and Phillips, 1999).

Jeg har allerede anvendt ordet diskurs flere gange, og inden jeg præsenterer den Kritiske Diskursanalyse, vil jeg starte med at definere, hvad jeg forstår ved ”diskurs”.

De ord, vi vælger i vores kommunikation, er med til at konstituere hvem, eller hvad, vi er. Hvis jeg bruger ordet ”perker”, har jeg placeret mig i en

indvandrerkritisk eller måske ligefrem indvandrerfjendtlig position. Bruger jeg ordet ”flygtning”, understreger jeg, at der er tale om mennesker, der er på flugt, mens et ord som ”indvandrer” ikke nødvendigvis betyder, at der er tale om en person, der forsøger at komme væk fra krig eller fattigdom. Imidlertid er de to sidste betegnelser ikke umiddelbart ladet med sympati eller antisympati. På den anden side kan der være forskel på, hvem der anvender ordene i eksempelvis en politisk diskurs, for flygtning kan tolkes som mennesker, der er tvunget til at migrere, og dermed kan have et legalt krav på at modtage hjælp. Derimod kan indvandrer tolkes som mennesker, der emigrerer af knap så presserende årsager<sup>11</sup>, som eksempelvis krig er det. Diskurserne får en betydning for, hvordan vi ser på migrationsdebatten.

Den helt enkle betydning af begrebet diskurs, er som Høgsbro skriver: ”...den måde, vi taler om sociale og naturlige fænomener på” (Høgsbro, 2008).

Når vi som i eksemplet ser på flere diskurser indenfor samme felt, er der tale om en diskursorden (Fairclough, 2003), i dette tilfælde en diskursorden om migrationsproblematikken..

Jeg kan forvente at støde på flere diskursordner i denne afhandling. Eksempelvis en socialpædagogisk diskursorden set fra socialpædagogerens optik, der kan rumme diskurser om anerkendelse, relationer, magt, standardiserede metoder og sikkerhed. Eller en styrings diskursorden set fra en myndigheds side, der kan handle om anvendelse af standardiserede metoder, regulering af praksis gennem lovgivning og økonomi.

Diskursordenerne indeholder hver især deres specifikke diskurser, men diskurser kan sagtens optræde i flere diskursordner. I det sidste eksempel har både diskursordnen om ”socialpædagogik”, såvel som den om ”styring”, en diskurs om standardiserede metoder, men uden at foregribe denne afhandlings konklusioner har denne diskurs med sikkerhed forskellige

---

<sup>11</sup> Og dermed ikke ”værdigt trængende”.

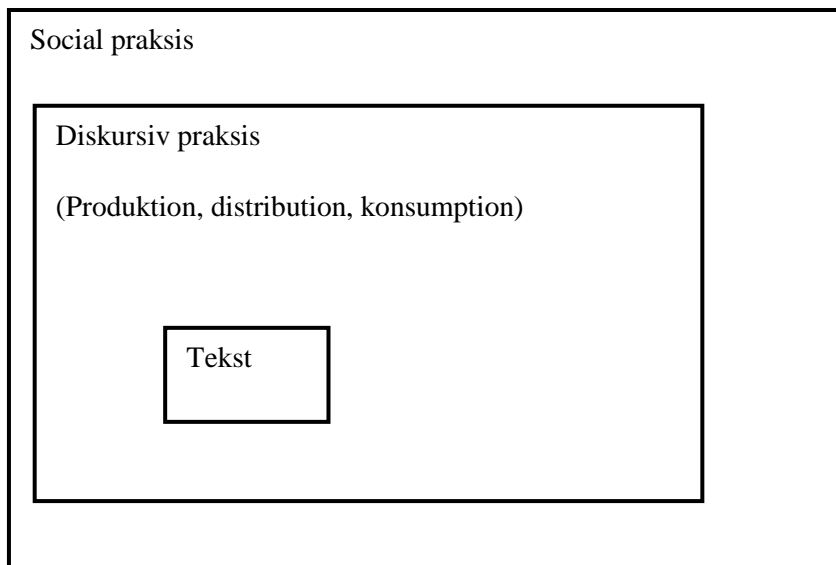


betydninger, alt efter fra hvilken platform man ser på den. Så selvom de omtales som ”diskurserne om standardiserede metoder”, så er indholdet forskelligt, og for at kunne gennemskue dette, må man kende afsenderen eller indehaveren til den aktuelle diskurs, samt have viden om den kontekst diskursen eksisterer i.

De ord, vi vælger, er medvirkende til at sige noget om, hvem vi er. Samtidigt er sproget som nævnt bærer af holdninger, og kan dermed også være med til at ændre vores holdninger. Dermed tillægges sproget en magt til at forandre samfundet, organisationen eller praksis på afdelingen på Kofoedsminde.

Diskurser fremmes både af et pres oppefra såvel som nedefra. Fairclough (2003, 1995) understreger, i modsætning til eksempelvis Laclau og Moffe's diskursteori (Winther Jørgensen and Phillips, 1999), at diskurser både kan konstituere den sociale verden, men at de også konstitueres af den sociale virkelighed og de sociale praksisser. Altså en dialektik, hvor magten ikke bare bevæger sig oppefra og ned, men også nedefra og op.

For at kunne analysere diskurser har Fairclough opstillet en tredimensionel diskursmodel (Figur 1) (Fairclough, 2008):



Figur 1 Fairclough's tredimensionelle diskursmodel

## Tekst

Hos Fairclough er tekst et bredt begreb, der dækker over skrevne tekster, som i dette tilfælde kan være vejledninger og lovttekster; transskriberede interviewtekster, og dermed talt sprog. Også billeder og video kan indgå i denne dimension. I dette felt foregår analyse på ordniveau. Det ses på de enkelte ord og deres betydning og oprindelse. Ord eller begreber som eksempelvis "relation" eller "det fælles tredje" er ord, der ofte vil kunne forbindes med socialpædagogisk praksis og socialpædagogiske diskurser. Fairclough anvender en række meget detaljerede tilgange i sine tekstanalyser. Jeg har valgt kun at forholde mig til de to, som jeg finder, kan blive relevante. Den første er "transitivitet"<sup>12</sup>. En transitiv analyse "ser på,

---

<sup>12</sup> Se afsnittet Kritisk realisme for yderligere om begrebet "transitivitet", der er et af den Kritiske realismes nøglebegreber

*hvordan begivenheder og processer forbindes eller ikke forbindes med subjekter og objekter*” (Winther Jørgensen and Phillips, 1999, p. 95). Winter og Phillips giver eksemplet: ”50 sygeplejersker blev fyret i går”: Her fremgår det ikke, hvem der har fyret dem, eller hvorfor de er blevet fyret. Dermed er der ikke placeret noget ansvar for selve begivenheden, der fremstår som et ”naturfænomen (Ibid.) Et af mine egne yndlingsbegreber, der er med til at få det ubehagelige til at fremstå neutralt eller positivt er ”organisationstilpasninger”. Når det ord dukker op, ved vi, at der ikke kun er tale om at organisationen nu skal tunes til at gå fremtiden i møde. Vi ved, at det betyder fyringer af kolleger.

Det andet begreb er ”modalitet” (Fairclough, 1992; Winther Jørgensen and Phillips, 1999). Modalitet er et begreb, der siger noget om forfatterens tilknytning (affinitet) til det skrevne. Der kan også være tale om verbale udsagn. Eksempelvis kan en begivenhed som et restaurationsbesøg moduleres ved anvendelse af forskellige begreber som hjælpe verber, tidsangivelse i verbet, adverbier og forbehold. ”Jeg har spist god mad” taler for sig selv. Nutid giver ifølge Fairclough udsagnet en større vægt, ”Det er god mad”. Ordet ”er” understreger, at denne mad ”ER god”. ”Det var selvfølgelig god mad” drejer også betydningen af sætningen hen i retning af, at det havde man da også forventet, mens forbehold som ”Det var da ikke så dårlig mad” lægger en lille dæmper på begejstringen.

### **Diskursiv praksis**

Her foregår analysen på tekstniveau. Der ses på produktion og skabelse af tekster. Fairclough fremhæver, at det ikke altid er muligt at adskille tekst fra produktion af tekst (Fairclough, 2008). Derved kan analysen af disse to dimensioner ind imellem lappe over hinanden.

I den diskursive praksis kan man i analysen se på, hvem der har forfattet teksterne, og dermed opstille hypoteser om, hvad hensigten med teksterne har været, set fra forfatterens side. At se på hvilke forskellige diskurser, der er trækkes på, og deres sammenhænge (interdiskursivitet), og hvordan teksterne trækker på andre tekster intertekstuelt, er tilgange til at få indblik i den diskursive praksis.

Det er også en mulighed at se på, hvordan modtagerne af teksten kan forestilles at tage imod det skrevne. Her kan en receptionsanalyse være en mulig metode til at opstille hypoteser ud fra (Phillips, 1999).

### **Social praksis**

I den sidste dimension placeres de to foregående dimensioner i forhold til den sociale praksis. Her ses på normer i samfundet eller i organisationen, og i de sociale strukturer.

Det betyder, at det skal afdækkes, hvilke diskursordner den diskursive praksis indgår i. Jeg forventer eksempelvis at kunne se, at metodediskursen, set fra myndighedssiden, som jeg beskrev i indledningen, er en del af en styringsdiskurs med rødder i New Public Management. Men ud over det kan der være diskurser, der ikke finder plads i allerede eksisterende diskursordner, og derfor må andre teorier trækkes ind<sup>13</sup>.

### **Kritisk realisme**

I valget af videnskabsteoretisk position har jeg valgt at tage udgangspunkt i kritisk realisme. Kritisk realisme er en nyere videnskabsteoretisk position, som er beskrevet i 1975 af Roy Bhaskar i ”A realist theory of science” (Andersen, 2007; Buch-Hansen, Hubert and Nielsen, 2005) .

Grunden til, at jeg vælger denne position, er, at både Institutionel Etnografi og Kritisk Diskursanalyse opererer med en eksisterende virkelighed. I Institutionel Etnografi er der tale om eksempelvis eksisterende tekster eller diskurser, der påvirker praksis.

Kritisk realisme lægger sig mellem den positivistiske empirinære verdensanskuelse, hvor det kun er muligt at beskrive verden ud fra, hvad vi

---

<sup>13</sup> Som tidligere nævnt medfører min tilgang med et grounded eksplorativt studie, at disse teorier ikke er besluttet under ovenstående overvejelser, men først vil blive udvalgt i løbet af analysen.

kan observere og måle på den ene side, og på den anden side de postmoderne og fortolkende tilgange, hvor virkeligheden beskrives som en konstruktion, der konstrueres gennem vores sprog og erkendelse.

Kritiske realister mener ikke, at der er tale om et ”*enten eller*”, men om et ”*både og*”. Der findes en objektiv social virkelighed som er uafhængig af forskerens begrebsverden, men formidlingen af denne objektive sociale virkelighed er altid begrebslig formidlet. Dermed bliver begreberne det medie, som virkeligheden beskrives ud fra (Andersen, 2007). Kritisk realisme positionerer sig derudover som ikke reduktionistisk. Strukturalismen, som eksempelvis hos Durkheim, vægter strukturer og reducerer aktøren som bærer af strukturer. Over for dette står individualismen, som sætter aktører over strukturer, som eksempelvis i postmodernismen. Den kritiske realisme stiller sig uden for denne dualitet og forsøger at ”*opstille modeller, som dels anerkender og gør rede for det forhold, at aktører besidder en vis fri vilje, handlefrihed eller autonomi, og dels anerkender og gør rede for det forhold, at disse aktørers handlinger er væsentlig betinget af, eller begrænset og muliggjort af strukturelle forhold*” (Buch-Hansen, Hubert and Nielsen, 2005).

Den kritiske realisme opdeler verden i to dimensioner, *den transitive dimension*, der beskrives som den kritiske realismes epistemologi, der indeholder vores viden om og erkendelse af verden, vores teorier, paradigmer, modeller, analysemetoder osv.. (Bhaskar, 1978, p. 21). Denne viden er grundlaget for skabelsen af ny viden.

Overfor står den *intransitive dimension*, der beskrives som den kritiske realismes ontologi. Det betegner den virkelighed, som på et givent tidspunkt eksisterer, og som er uafhængig af, hvad vi ved om den. Det er de generative mekanismer, der muliggør eller producerer hændelser. Det, som vi gerne vil vide noget om (Buch-Hansen, Hubert and Nielsen, 2005) . Hvor den transitive dimension er fejlbarlig og ændres efterhånden, som ny viden opstår, er den intransitive dimension repræsentationen af den givne virkelighed. Det, som er, men som ikke erkendes lige nu. Og dermed også det, som vi søger viden om. Sayer 2000 citeret i Buch-Hansen (2005) eksemplificerer dette ved at nævne, at selv om den transitive dimension

ændrede sig, da vi eksempelvis erfarede at jorden var rund, ændrede det ikke noget ved jordens form, og dermed på det intransitive niveau.

I kritisk realisme opdeles virkeligheden i tre domæner: Det empiriske, der består af vores erfaringer og det, vi ser; det faktiske, der indeholder begivenheder og fænomener, uanset om de bliver erfaret eller ej; og det virkelige, der består af ikke direkte observerbare strukturer og mekanismer, der har indflydelse på de to øvre domæner (Buch-Hansen, Hubert and Nielsen, 2005). De to øvre domæner svarer til det positivistiske verdensbillede, men den kritiske realisme udvider virkelighedsbilledet med et dybere og ikke direkte observerbart domæne. De to øverste domæner udgør billedligt talt toppen af isbjerget, mens strukturer og mekanismer udgør de ikke sete og ikke observerede, men det er disse strukturer og mekanismer, der må udforskes for at generere ny viden.

	Det empiriske	Det faktiske	Det virkelige
Erfaringer og observationer	*	*	*
Begivenheder og fænomener		*	*
Strukturer og mekanismer			*

---

Efter (Danermark et al., 1997)

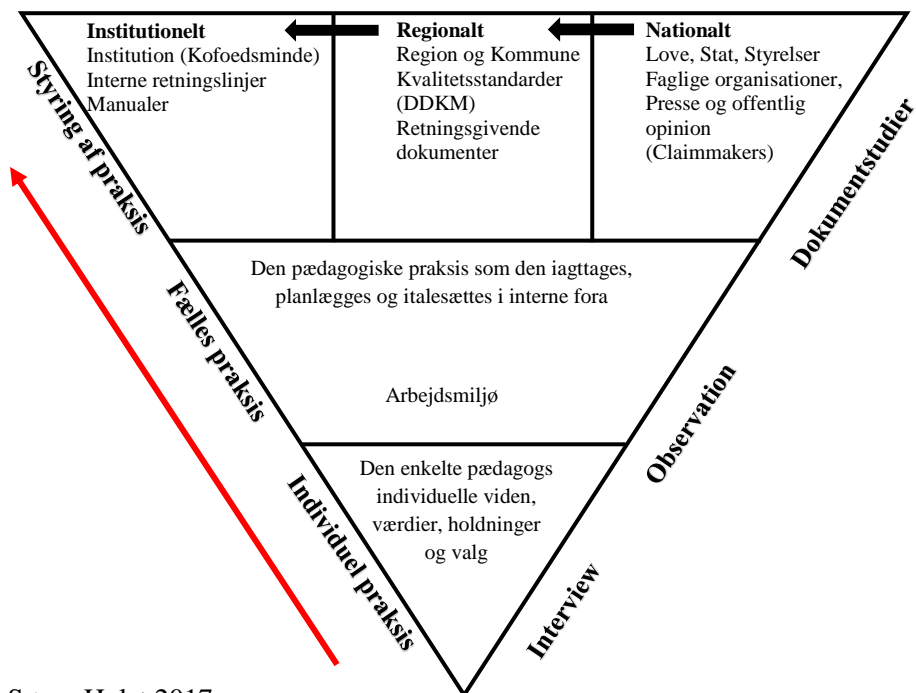
Kritisk realisme fastholder, at der eksisterer en virkelighed, der er skjult, og som venter på at blive udforsket. Denne virkelighed har indflydelse på det levede liv, eller i dette tilfælde den praksis, der foregår i arbejdet med de standardiserede metoder. Det er disse bagvedliggende mekanismer, som fra det intransitive og uerkendte påvirker og styrer den transitive og erkendte virkelighed.

## **FORSKNINGSMETODE**

I dette afsnit vil jeg gøre rede for, hvordan jeg finder den empiri, der er grundlag for undersøgelsen, og hvordan jeg indsamler, systematiserer og behandler den inden analysen.

Empirien, der anvendes til at afklare afhandlings problemstillinger, hentes i de tre niveauer i diskursordnen (Fairclough, 2003, 1995), hvor metoderne til konflikt- og voldsförebyggelse optræder. I den socialpædagogiske praksis på Kofoedsminde og de faglige, samfundsmæssige og politiske diskurser. For at illustrere dette har jeg lavet følgende model (Se Figur 2).

Diskursordnen inddeles i tre niveauer. Øverst ”Styring af praksis”, der yderligere er inddelt i tre domæner: Nationalt, Regionalt og Institutionelt. Der er tale om politiske, samfundsmæssige, styringsorienterede diskurser, der er befordret af sikkerhedsmæssige, økonomiske og normative ideer.



Søren Holst 2017

Figur 2 Empirisk overview

I næste niveau ses ” fælles praksis”. Den er kendetegnet af, at praksis er besluttet, blandt andet på baggrund af styringsdiskurser fra alle de tre domæner, og bør derfor indeholde den vedtagne praksis. Hvordan praksis udføres, og hvordan det er besluttet, at den skal udøves i det daglige. Umiddelbart forventer jeg at iagttage en sammenhæng og konsistens mellem dette niveau og niveauet over ”styring”.

Nederst ”*individuel praksis*”. Dette er den enkelte pædagogs faglige praksis, men også en praksis der afspejler pædagogens personlige holdninger og værdier. Her er det den enkelte pædagogs tilgang til praksis, og hvorledes pædagogen forholder sig til den praksis, der er besluttet, og hvordan han som individ udfører sin opgave med udgangspunkt i de forskellige



standardiserede metoder til at begrænse risikoen for vold i den daglige praksis på afdelingen.

Som det fremgår af Figur 2 er det styrende lag også det, der er placeret øverst, og herefter kommer den fælles praksis og den individuelle praksis. Dette giver mening, når man ser på figuren som en illustration af et hierarki, hvor magten er placeret hos magthavere som politikere, embedsmænd og ledere eller ministerier, regioner og institutionsledelsen. Men her, hvor jeg er inspireret af Institutionel Etnografi, vælger jeg at gå den modsatte vej, og i stedet tage mit udgangspunkt i de menige medarbejdere. Det er dem, der er denne undersøgelses primære fokus, og det er dem, der i sidste instans skal omsætte metoderne til praksis. Dette vil være tydeligt i analyseafsnittet, hvor det er personalets livsverden og deres oplevelse af de standardiserede metoder, samt de observationer jeg selv har gjort, som danner grundlaget for analysen. Dette er baggrunden for den røde pil i Figur 2. Den viser retningen på den kommende analyse.

I det følgende vil jeg beskrive de tre niveauer nærmere, samt de metoder, jeg anvender i min dataindsamling.

Man kan sige, at de tre niveauer repræsenterer det, den enkelte siger, han gør, det, som man kan iagttage, at der gøres, og det, som man oppefra mener eller anbefaler, at man bør gøre.

### **Overblik over empiri og forskningsmetode**

I det følgende afsnit vil jeg gennemgå, hvilken empiri der hentes fra de forskellige niveauer og domæner i modellen i Figur 2. Jeg vil lave en gennemgang af hvilken empiri, der knytter sig til de forskellige niveauer, og i forbindelse med hvert niveau beskrive den metode, der er anvendt til at indsamle data, samt kodningen af data til analysen<sup>14</sup>.

Efter dette vil jeg gøre rede for mine inklusions- og eksklusionskriterier i forhold til interviewpersoner, afdelinger og dokumenter.

---

<sup>14</sup> En udførlig empirioversigt kan ses i Bilag 1.

## Den individuelle praksis

For at få et indblik i, hvordan det pædagogiske personale anvender de standardiserede metoder i deres daglige praksis, og navnlig hvordan de selv mener, at de anvender metoderne, har jeg valgt at interviewe syv pædagoger, to koordinatore og to ledere. Lederne er ”områdeledere”, som er en slags afdelingsledere. Jeg har valgt områdelederne, fordi de i deres funktion er dem, der er nærmest på praksis. Jeg har valgt at interviewe koordinatore, hvis opgave er at være en slags hjælper for områdelederne. De hjælper med sagsbehandling i forhold til kommuner, politi og domstole. De har desuden en funktion med at samle op på de forskellige mål og delmål, der indgår i det daglige arbejde og beboerens individuelle plan, og får dermed en vigtig rolle i forhold til den pædagogiske indsats. Den individuelle plan er det, der tidligere blev kaldt handleplanen, og er det redskab, der beskriver og dokumenterer den tidligere og fremtidige socialpædagogiske indsats. Se mere om de individuelle planer i afsnittet på side 88.

Pædagogerne er de mest interessante ud fra de grundlæggende problemstillinger, da det er dem, der har de endelige beslutninger i forhold til, hvordan de standardiserede metoder bliver forvaltet og anvendt i praksis. Ved at interviewe de tre personalegrupper individuelt, forventer jeg at kunne komme tættere på deres forhold til egen faglig praksis, herunder personlige værdier og normer, og at få afdækket hvorvidt de svar, der kom fra det pædagogiske personale, stemmer overens med det, som er vedtaget. Eller om der sideløbende eksisterer det, jeg vil kalde en ”privat praksis”. At man ikke bare gør det, man bliver pålagt oppefra, og det, der er besluttet internt ved møder, men at man handler efter, hvad man i den enkelte situation synes er mest hensigtsmæssigt, som det tidligere er beskrevet at såkaldte frontlinje medarbejdere kan gøre (Brodkin, 1997; Lipsky, 1980).

## Interview

Jag har valgt at anvende kvalitative interview til at afdække, hvordan socialpædagogerne ser deres egen praksis. Interview er egnede til at afdække personalets subjektive oplevelse af, hvordan de ser anvendelsen af

standardiserede metoder i deres hverdag, og netop personalets oplevelse af metoderne er denne undersøgelses genstand. Interview giver de interviewede mulighed for at beskrive deres oplevelse ud fra eget perspektiv og med deres egne ord (Kvale, 1997; Thagaard, 2004).

Da min tilgang er grounded og eksplorativ, har jeg valgt en åben interviewform, hvor de interviewede får mulighed for i vidt omfang selv at styre interviewet. Der anvendes derfor semistruktureret interviewteknik, med en interviewguide, der er retningsgivende, for derved at holde interviewet inden for undersøgelsens genstandsfelt, men som samtidig åbner mulighed for, at den, der interviewes, kan gå udenfor rammerne og improvisere. Den anvendte interviewguide kan ses i bilag 4.

Af praktiske grunde endte jeg med at fortage interview og observationer mellem hinanden, i stedet for eksempelvis observationer først, og så interview. Fordelen ved dette var, kunne jeg erkende, at jeg ved at blande observation og interview kunne opnå, at de to metoder gav ideer og inspiration til hinanden. At jeg ved observationerne kunne få ideer til interviewspørgsmål, og at jeg ved interviewene blev opmærksom på detaljer, jeg skulle være opmærksom på, når jeg observerede.

Der er udført i alt elleve interview, og alle interview er transskriberet i deres helhed, og efterfølgende kodet ud fra principperne om åben kodning, for dermed at fastholde den åbne tilgang til det empiriske materiale. Til kodningsprocessen er anvendt programmet NVivo.

### **Den fælles praksis**

I dette niveau ses på, hvordan praksis kan iagttages i det daglige. Der er fortaget observationer, der i første omgang ser på den praksis, der manifesteres i det daglige arbejde, og observationerne foregår i forbindelse med vagtskifte (overlap) og mødevirksomhed, da det er her, den pædagogiske hverdag aftales og tilpasses. Det observeres, hvorvidt praksis, der kan observeres, er i overensstemmelse med de intentioner og den lovgivning, der afdækkes i niveauet ”Styring af praksis”, og hvordan den fælles praksis eventuelt er sammenlignelig eller kompatibel med en praksis,

som afdækkes gennem interviewene af de enkelte medarbejdere og ledere? Min egen forventning var, at hverdagslivets uforudsigelighed og intensitet ville blive styrende for, hvordan den observerede fælles praksis forløb, og at den ville blive styrende for pædagogikken i hverdagen, mere end de standardiserede metoder og individuelle pædagogiske tilgange og holdninger. Som ved interviewene ønsker jeg at være så åben som mulig, og derfor blev der skrevet grundige feltnoter efter hver observation, efter etnografisk forbillede (Spradley, 1980). Feltnoterne indeholdt ikke bare det, der relaterede til de standardiserede metoder, hvilket viste sig at være ret begrænset, men alt det, jeg huskede fra observationen, blev umiddelbart efterfølgende nedskrevet i en feltnote, med henblik på muligvis at kunne se det, jeg ikke på forhånd havde forestillet mig at se.

### Observation

Observationerne er foretaget på og omkring to sikrede afdelinger på Kofoedsminde, afdeling V og X (Anonymiseret) (Se bilag1). Begrundelsen for at vælge observationsstudier er, at det giver mening at anvende observation, når det ønskes at iagttage, hvordan der arbejdes med kombinationen af voldsforebyggelse og socialpædagogik i den socialpædagogiske dagligdag. Der er tale om komplekse handlinger i en kompleks dagligdag, og derved giver observationsstudier gode muligheder for, at der kan iagttages både forventede men også uventede handlinger. Jeg deltog ved ”overlap” og ved personale- og behandlingsmøder, hvor den pædagogiske tilgang drøftes. Overlap er betegnelsen for den 15 - 25 minutters seance, der foregår, når en ny vagt starter, og personalet, som er på vej hjem, opdaterer det personale, der skal til at starte på vagt. Overlappet er således den mulighed, der er, for at personalet kan få viden om, hvordan dagen er gået for den enkelte beboer, samt hvad man skal være ekstra opmærksom på i den kommende vagt. Heri ligger således mulighed for, at personalet, der skal til at starte på vagt, kan forberede sig på eventuelle episoder eller problemstillinger fra forrige vagt, der kan skabe risiko for vold i den kommende vagt. Desuden indeholder overlappet en del praktiske oplysninger, der er vigtige for at få sammenhæng i dagligdagen.

Der er også observeret på personalemøder og ”individuel plan” mødet. Personalemødet er det mest gennemgående fælles forum, som afdelingerne har. Man mødes hver anden uge, og møderne varer op til fem timer. På møderne drøftes de enkelte beboeres status, hvordan det er gået med dem i den seneste tid. Desuden er metoderne til risikovurdering et fast punkt på dagsordenen (Se dagsorden for P-møde i bilag 5).

Individuel plan mødet er at sammenligne med det, der oftest kaldes handleplansmødet. Individuel- plan møder indeholder gennemgang og evaluering af beboersens plan for det foregående år, og den nye plan for det kommende år tilrettelægges og beslutes.

Mine observationer er fortaget som ”observatøren som deltager” (Gold, 1958; Hammersley and Atkinson, 2007; Kristiansen and Krogstrup, 2015). Dette betyder, at jeg er tilstede ved møderne, og at alle er klar over, at jeg er observatør. Imidlertid bliver jeg, qua min rolle som ansat på stedet, ind i mellem inddraget i navnlig sociale relationer og vittigheder. Desuden oplever jeg en enkelt gang at blive spurgt om min mening i en sag på et af P-møderne. Men med min egen tilgang, siddende i et hjørne af bordet ved møderne, og i kroen i vagtværelset ved overlap, har jeg forsøgt at gøre så lidt opmærksom på mig selv, som muligt. Spradley advarer om, at jo mindre man ved om en social situation, jo bedre vil man være i stand til at se de underliggende kulturelle mekanismer (Spradley, 1980, s. 62). Dette er naturligvis et forhold, som jeg i min situation har været opmærksom på. På den anden side er der også fordele ved at have et kendskab til det forskningsfelt, man befinder sig i. Eksempelvis lettere adgang til feltet, viden om, hvordan strukturer fungerer, og derved mulighed for at kunne fokusere på det, som er det væsentlige for forskningsprojektet: Viden om, hvor jeg har skullet henvende mig for at opnå mere viden. Ikke bare på Kofoedsminde, men på landsplan såvel som internationalt.

Feltnoterne er skrevet umiddelbart efter, at jeg har forladt afdelingen, da jeg ikke ønskede at sidde og tage notater midt i møderne. Dette kunne distrahere de observerede og skabe nogle anstrengte situationer. Noterne er derefter kodet med åben kodning i NVivo. Kodelisten kan ses i Bilag 2.

Jeg har valgt at arbejde eksplorativt og derved udvikle min analyse sideløbende med, at jeg arbejder mig ind i empirien. Denne dialektik mellem empiri og teori betyder, at jeg har en abduktiv tilgang (Thagaard, 2004, p. 181).

### Styring af praksis

Dette niveau består af de diskurser, tekster, dokumenter, der er med til at påvirke og udbrede anvendelse af metoder til voldsforebyggelse og systematiske risikovurdering i den institutionelle og personlige faglige praksis.

Som det fremgår af Figur 2 er det øverste niveau opdelt i tre sidestillede domæner.

Fra højre i 1. niveau. **Nationale dokumenter og diskurser.** Samfundets meningsdannende lag af politikere, presse og forskellige interesseinstitutioner er medskabere af de diskurser i samfundet, som bliver retningsgivende for de sociale indsatser.

Empirien er hentet i dokumenter fra flere forskellige kilder (Se bilag 3 og Tabel 2 side 196). Dokumenterne består blandt andet af retningslinjer fra Socialstyrelsen og VIVE (SFI), der beskæftiger sig med hvilke typer af metoder, der kan indføres, og hvordan de anvendes. Derudover er der læst artikler fra fagblade og pressen, der refererer til andre diskurser, der foregår i det offentlige rum, og som må formodes at have indflydelse på de politiske beslutningsprocesser, der er medvirkende til at konstituere praksis i arbejdet med domfældte udviklingshæmmede og anvendelsen af standardiserede metoder. Dokumenterne er valgt ud fra relevans. Det vil sige, at de først og fremmest beskæftiger sig med vold på bosteder, hvor der er ansat socialpædagogisk personale, og at der er tale om, at det er socialpædagogisk personale, som arbejder med mennesker, der er udviklingshæmmede. Denne del af dokumentstudiet har til formål at afdække diskurser, der kan have indflydelse på, hvordan denne praksis skabes, fremmes eller måske modarbejdes. Det er i dette domæne, at de fleste dokumenter er situerede.

Det midterste domæne i 1. niveau **Regionale dokumenter og diskurser**

Dokumenter fra Regionen indgår i dette domæne. Her er tale om forskellige retningslinjer, som er produkter af Den Danske Kvalitetsmodel. Dokumenterne er faktisk gældende nationalt, men de er anbragt i dette domæne, fordi det er i regionerne og Danske Regioner, at de er besluttet. Desuden findes her regionale strategier, retningslinjer og driftsaftaler.

Domænet yderst til venstre i 1. niveau. Institutionelle dokumenter og diskurser

Her findes dokumenter, der beskriver det, man har besluttet at gøre på Kofoedsminde. Det er den vedtagne pædagogik og det vedtagne menneskesyn, samt retningslinjer og procedurer, hvoraf det meste er at finde på Kofoedsmindes hjemmeside og intranet.

### **Dokumentstudier**

Dokumenter og tekster er ifølge Smith (2006b) vigtige i søgen efter at afdække, hvordan styring fra ”de translokale betingelser” påvirker ”det lokale”, i dette tilfælde det socialpædagogiske arbejde med domfældte udviklingshæmmede.

Derfor har jeg valgt at gennemgå et antal dokumenter som nævnt i de foregående afsnit. Der er som sagt tale om mange forskellige dokumenter: Nogle er vejledende og rådgivende. Andre beskriver forskellige standardiserede metoder, som eksempelvis Socialstyrelsen anbefaler, andre igen er lovgivning, der skal følges.

Dokumenterne er kodet i NVivo. De er gennemlæst og kodede med åben kodning.

### **Valg af empiri.**

Min empiri er som beskrevet opdelt i tre former. Interview, observationer og dokumenter. I følgende vil jeg gøre rede for, hvordan jeg har forberedt ledelse, personale og beboere, og hvorfor jeg har valgt netop de personer, de afdelinger og de dokumenter, jeg har valgt.

Selve studiet foregår på Kofoedsminde, og dette har fra start været et givet forhold. Først og fremmest fordi det er der, jeg er ansat, og fordi det er forhold på Kofoedsminde, jeg vil undersøge.

Inden opstart på empiriindsamlinger er ledere, personale og beboere på de implicerede afdelinger underrettet om projektet via et brev. Projektet tager udgangspunkt i det pædagogiske personale, men det er vigtigt, at beboerne på afdelingerne også bliver orienteret, da det er i deres hjem, empiriindsamlingen foregår. Imidlertid er der tale om en meget følsom gruppe, så jeg har valgt ikke at møde op, at samle beboerne til et møde, eller skrive et fælles brev til dem. Jeg var usikker på, om det store fokus kunne få den konsekvens, at de i stedet for at blive oplyst ville blive mere forvirrede, da der er tale om mennesker med blandt andet nedsat kognitiv funktionsevne. Jeg bad derfor personalet, der kende de enkelte beboere indgående, give besked om, at jeg ville komme og forklare hvorfor<sup>15</sup>. Der er derfor informeret i to niveauer:

**Ledelsen** på Kofoedsminde, i dette tilfælde områdelederne, er naturligvis indforståede med, at projektet foregår på de valgte afdelinger. Men det er vigtigt, at der er forståelse for, hvad formålet er med undersøgelsen, og hvad der forventes, at der skal komme ud af observationerne. Det gøres klart for ledelsen, at der kun indsamles viden til undersøgelsen, og at al anden viden, der måtte komme mig for øre om personale eller beboere, ikke kan videregives til hverken ledelse eller personale. Dette for at understrege min egen integritet som forsker.

Jeg har efterfølgende, sammen med områdelederne, valgt to af Kofoedsmindes afdelinger, samt Udviklingscentret, der er navnet på Kofoedsmindes dagbeskæftigelse og skole.

---

<sup>15</sup> Dette viste sig at være en god beslutning. For det meste blev jeg modtaget godt af beboerne, der spurgte om, hvad jeg egentlig kom for. Dette var ind i mellem svært for mig at forklare. Andre virkede upåvirkede eller ligeglade over min tilstedeværelse. I et enkelt tilfælde var jeg udsat for, at en beboer begyndte at råbe af mig, og sagde, at jeg var der for at spionere. Jeg valgte derefter at vente et par uger, inden jeg kom tilbage på afdelingen, og det virkede fint.



De to områdeledere, der leder de to afdelinger, indvilliger begge i at deltage som interview-personer.

Jeg deltager på et personalemøde med det **pædagogiske personale**. Her vil de blive orienteret om formålet med projektet, og hvordan min rolle vil blive på afdelingen, og de respektive fora som P-møder og Individuel Plan Møder.

Personalet vil også blive orienteret om undersøgers rolle som forsker, der ikke kan videregive eventuel ”farlig viden” om beboerne, der måtte fremkomme i løbet af empiriindsamlingen.

Der gives som sagt ingen information til Kofoedsminde beboere fra min side. Beboerne vil ikke optræde direkte i afhandlingen, men perifært og anonymiseret i enkelte af interview-citaterne og observationerne fra møder.

**Afdeling** er valgt ud fra følgende kriterier:

At det for det første ikke skal være en afdeling, hvor der foregår anden forskningsvirksomhed. Der har været en del aktiviteter i forbindelse med forskellige projekter fra blandt andet Region Sjælland. Det vil være for stor en belastning for afdelingens personale og beboere, og samtidig vil det give for meget uklarhed om, hvem der gør hvad og hvornår. Afdelingen vælges mellem de sikre afdelinger, da det er Kofoedsminde specielle egenart, og det er der, den mest relevante pædagogiske praksis og anvendelse af standardiserede metoder må forventes at forekomme.

Samtidig vælges ikke de allermest belastede afdelinger, eller de allermest rolige. Der er valgt afdelinger, der placerer sig midten i forhold til daglig belastet praksis. Dette både af hensyn til beboere og personale (og mig selv), men også fordi jeg tror, at det vil give den mest anvendelige viden at hente empirien her, i stedet for at opsøge yderpunkterne.

Afdelingerne, jeg har valgt, kalder jeg for Afdeling V og Afdeling X. For at opretholde anonymiteten skal blot siges, at der er tale om to sikre afdelinger, med fem til seks beboere på hver. Beboerne har egne lejligheder bestående af et værelse og eget bad og toilet. Der er fælles køkken og spiseområde, og en fælles TV-stue. Den ene afdeling har adgang til have. Denne have er sikret med hegn, så beboerne kan frit gå ud, hvis de har lyst.

Beboerne er låst inde på afdelingen, men ikke på deres værelser, og de kan færdes frit rundt omkring. Der er normalt tre til fire ansatte på vagt i dagtimerne. Om natten er der to nattevagter.

**Interviewpersoner.** Som nævnt er de to ledere for de udvalgte afdelinger deltagende, og det er også naturligt at interviewe dem, da de jo leder de afdelinger, studiet vedrører. Ud fra afdelingstillhør aftalte jeg med de to koordinatore, at de også indgik som interviewpersoner.

Som nævnt i metodeafsnittet udførte jeg observationer og interview mellem hinanden, og derved endte jeg med at udvælge mine informanter gennem opfordringer om at deltage. I første omgang meldte fem sig hurtigt, men jeg måtte efterfølgende presse lidt på for at få flere til at melde sig. Det lykkedes af få to mere, så jeg endte med at have syv personer i alt fra det pædagogiske personale. Se i øvrigt Bilag 1.

Alle medvirkende i interviewene er anonymiseret ved, at der er ændret navn. Enkelte interviewcitater er udeladt for at beskytte informanten.

## Dokumenter

I arbejdet med indsamling og udvælgelse af dokumenter, har jeg i første omgang trukket på min egen viden på baggrund af omkring ti års erfaring som konsulent for VISO (Se side 16). Gennem dette arbejde har jeg fulgt med i debatten, og jeg har hurtigt kunne udpege relevante dokumenter. Desuden har jeg gennem mit arbejde med studiet hele tiden været opmærksom på, hvad der lå af dokumenter fra myndigheder og lovgivere i andre projekter og rapporter. Jeg har så at sige ”arbejdet mig baglæns” gennem andres rapporter, som eksempelvis ”Når grænser Udfordres” fra AKF (Høgsbro et al., 2012), ”Metoder i Botilbud” fra SFI (Bengtsson et al., 2015) og mange andre forsknings- og undersøgelsesrapporter.

Kriterierne for at inkludere dokumenterne har været, at de skulle omhandle anvendelse af standardiserede eller evidensbaserede metoder i arbejde med udviklingshæmmede med problemskabende eller udadreagerende adfærd. Mit fokus var på lovgivning, vejledninger og rådgivende dokumenter fra eksempelvis socialstyrelsen, VIVE (SFI) og andre aktører, der medvirker som interessenter og vidensformidlere på området eksempelvis ”Vold som

Udtryksform”. Denne research endte med, at jeg udvalgte en række dokumenter, der indgik i min endelige dokumentanalyse (Se bilag 1 og Tabel 2).

### **Forskerrolle**

At forske i eget felt, kan for nogen virke kontroversielt, men for andre, inklusive mig selv, giver det god mening. Hvis ikke jeg skulle forske i et felt, som jeg har stor viden om, hvem skulle så? Det er min logik. Selvfølgelig er der både for og imod, hvilket jeg vil komme ind på her. Men det, der har været vigtigst for mig, har været at spille med åbne kort fra start.

Som forsker har man altid en eller anden form for aktie i det, man forsker i. De mest oplagte er forskere i medicinalindustrien, der forsker i den medicin, de selv udvikler, investerer i og profiterer af. Der er forskning, hvor universiteter sammen med erhvervsinteressenter betales for at forske i områder, som forskerne får anvist og bliver betalt for at forske i. På universitetshospitalerne forsker de læger, der er ansatte på det pågældende hospital, i de behandlingsformer, som hospitalet tilbyder. Og i ministeriet for Landbrug og Fødevarer betaler man universiteter for at forske i miljøeffekter af landbrugspakken (Bilberg, 2016).

Som jeg var inde på i starten, så er det muligt at sætte spørgsmålstejn ved forskerens integritet. Og det skal man gøre. Mit ærinde er at understrege, at det, man som forsker kan tilbyde, er, at man er helt åben med, hvem man er, hvad man vil med sin forskning, og hvad ens forforståelse er. Dermed giver man den, der skal fortolke ens forskningsresultater mulighed for af bedømme den for hånden liggende forskning på de bedst mulige betingelser. Derfor skrev jeg prologen, og derfor vil jeg runde af med dette afsnit.

Ifølge Dwyer og Buckle (2009) kan jeg rubriceres som det, de kalder en ”insider”. Men på andre områder vil jeg være en ”outsider”, alt efter hvilket perspektiv der antages. Dette vil give mig nogle udfordringer i forhold til løbende at afklare hvilken rolle jeg har:

### **Insider**

Ansæt på Kofoedsminde; uddannet socialpædagog med specialviden om udviklingshæmmede med udfordrende og problemskabende adfærd.

Forholdsvis normalt begavet etnisk dansk mand og far, ligesom en del af de observerede pædagoger. Min rolle som ”en af dem, der sidder på administrationsgangen”, kan muligvis påvirke de ansatte. Ikke alle ved helt, hvem eller hvad jeg er, og jeg kan muligvis blive betragtet som ledelsens forlængede arm. Dette stiller krav til, at jeg sikrer, at de personer, jeg observerer og interviewer, ved præcis, hvem jeg er, og hvad formålet med min tilstedeværelse er. Dette har jeg fortalt de ansatte om ved de første observationer og P-møder.

Som insider har jeg en række fordele. Jeg har nemmere ved at komme forbi de såkaldte ”Gatekeepers”, personer med viden og magt, som det ofte kræver et stort samarbejde med, for at kunne få forskningsarbejde til at fungere i praksis (James, 2013). Dette er navnlig aktuelt i mere lukkede systemer, som fængsler og som i dette tilfælde Kofoedsminde.

Jeg forestillede mig, at min position som insider også ville gøre det lettere at følge de ansattes sprogbrug. Her måtte jeg sande, at det at være ansat på Kofoedsminde er mange ting. Jeg måtte flere gange, undervejs i interviewene, bede om uddybninger, da det viste sig, at der var en del af den jargon, der anvendes på afdelingerne, jeg ikke kendte til.

## **Outsider**

Selvom jeg er uddannet socialpædagog, med kendskab til feltet, mener jeg ikke, at det socialpædagogiske personale vil betragte mig som udelukkende insider. For dem er jeg en mere fjern person, der til hverdag sidder på et kontor, og mange ved ikke, hvem jeg er, eller hvad jeg laver. Jeg er én ud af en lille håndfuld akademikere blandt 325 ansatte. Ph.d.-studerende. Har mange eksterne funktioner, der gør, at jeg ofte er væk fra Kofoedsminde. Jeg arbejder med forskning, undervisning og rådgivning. Jeg er en Københavner i Rødbyhavn. Men som før antydte, er placeringen som insider eller outsider afhængig af det perspektiv eller den kontekst, som betragteren har.

Jeg oplevede flere gange, navnlig under interviewene, at blive betroet viden ”of the record” både fra pædagogisk personale og områdeledelse. Dette ser jeg som et tegn på, at man fra flere af informanternes side så mig som en neutral og ufarlig person, man kunne stole på.

At man over tid udvikler sympatier og forståelse for sine informanter kan medføre risiko for at man ophører med at være observatør og i stedet bliver deltager. Det som Gold kalder ”go native” (1958). Dette holdt jeg fokus på, under empiriindsamlingen, ved at være meget opmærksom på denne ved gennemgang af feltnoter og interviewtekster. Og dette har jeg bestræbt mig på at fortsætte med gennem analysen og den endelige afhandling.



## KAPITEL III

Dette kapitel består af afsnit, som er vigtige, for at kunne forstå forskningsfeltet, og de betingelser det fungerer under. Hvis læseren har viden om afsnittes indhold, eksempelvis kendskab til den lovgivning der regulerer feltet, er det en mulighed at springe det over. På den anden side er er afsnittene skrevet for at give læseren et grundigt udgangspunkt for bedre at kunne forholde sig til afhandlingens analyse.

### FELTETS RETLIGE GRUNDLAG OG SAGSFORLØB

I dansk retspraksis er der tradition for, at mennesker med udviklingshæmning der begår kriminalitet ikke kan straffes efter straffeloven. Dette gælder også for mennesker der er psykisk syge. Denne praksis har været en del af straffeloven siden den så dagens lys i 1866. Heri skrev man blandt andet i § 38: ” *Straffrie ere Handlinger, som foretages af Personer, der ere afsindige, eller hvis Forstandsevner ere enten saa mangelfuldt udviklede eller saa svækkede og forstyrrede, at de ikke kunne antages at være sig Handlingens Strafbarhed bevidst...*” (Justitsministeriet, 1866). Denne praksis ses også i Skandinavien og de fleste europæiske lande.

§16 i den gældende danske straffelov fastslår, at man ikke kan straffe mennesker der ikke kan forstå deres egne handlinger med udgangspunkt i udviklingshæmning<sup>16</sup>, men at de i stedet idømmes en foranstaltningsdom. Foranstaltningen de idømmes, er under straffeloves § 68 hvori det blandt andet fremgår, at en sigtet person kan idømmes en foranstaltning hvorved han skal opholde sig på en institution for psykisk udviklingshæmmede eller tage ophold i et privat hjem. Men han vil altid være underlagt kommunalt tilsyn. Dette betyder i praksis, at den dømte flyttes fra det strafferetslige område til det sociale område.

---

<sup>16</sup> Se bilag ”Lovtekster” 7

Her beskrives et typisk sagsforløb for en person med udviklingshæmning der dømmes for en kriminel handling, og derefter en kort beskrivelse af de fem domstyper som anvendes i praksis.

En borger der begår en kriminel handling bliver, efter pågribelse, først sigtet af politiet. Herefter kan han anbringes i varetægtssurrogat<sup>17</sup>. I den periode personen befinder sig i varetægtssurrogat bliver han udredt. Der kan være tale om en personundersøgelse efter retsplejelovens §808 hvor Kriminalforsorgen forestår en udredning af den sigtedes sociale, helbredsmæssige og mentale forhold. En sådan undersøgelse kan resultere i en mentalundersøgelse, hvis der er mistanke om, at personen eksempelvis er udviklingshæmmet. Hvis mentalundersøgelsen konkluderer at personen er udviklingshæmmet, fritages han for straf, og dømmes i stedet til en foranstaltning som før nævnt. Det er praksis, at den psykiater der udfører mentalerklæringen, i selve mentalerklæringen anbefaler hvilken sanktion der idømmes og i langt de fleste tilfælde er det også den dom retten ender med at idømme.

Rigsadvokaten har beskrevet de fem mest anvendte foranstaltninger der idømmes udviklingshæmmede. Disse foranstaltninger kan suppleres med forskellige krav, eksempelvis at den dømte pålægges at deltage i alkoholbehandling, eller at den dømte fratages retten til at have mobiltelefon eller internet i domsperioden, med mindre det foregår under opsyn.

De fem domstyper er:

Type 1. Dom til anbringelse i sikret afdeling.

Type 2. Dom til anbringelse i institution med mulighed for administrativ overførelse til sikret afdeling.

---

<sup>17</sup> Varetægtssurrogat anvendes hvis en person opfylder de normale betingelse for at blive varetægtsfængslet, men hvor retten skønner, at vedkommende ikke vil få en fængselsdom, men en dom til en mindre indgribende foranstaltning. Eksempelvis anbringelse eller behandling i psykiatrien eller hvis personen er udviklingshæmmet.



Type 3. Dom til anbringelse på institution.

Type 4. Dom til tilsyn af kommunen med mulighed for administrativ overførelse til institution

Type 5. Dom til tilsyn af kommunen <sup>18</sup>

Personen idømmes en af de fem domstyper, og visiteres derefter til et passende tilbud.

Hvis den domfældte er idømt en type 1, vil den dømte blive anbragt på Kofoedsminde, der som nævnt er det eneste sted i Danmark der har sikrede afdelinger, indtil hans dom nedsættes og han sluses ud til et mindre restriktivt bosted. Dømte med en type 2, eller type 3, dom, vil, hvis hjemkommunen beslutter det, kunne anbringes på Kofoedsminde. Dette er en forhandling og et skøn, der foretages af Kofoedsmindes visitation i samarbejde med kommunen i det enkelte tilfælde.

Det er også kommunen der beslutter den administrative overførelse som nævnt i type 2 og 4.<sup>19</sup>

## **DOMFÆLDTE UDVIKLINGSHÆMMEDE I DANMARK**

Dansk praksis skiller sig ud fra mange andre landes. Hvor udviklingshæmmede kriminelle i eksempelvis Sverige, Norge, England og Holland behandles under fængselsvæsnet, sundhedsvæsnet og i psykiatrien, sorterer de i Danmark under den sociale lovgivning. Den danske tilgang har af denne grund en højere grad af fokus på en socialpædagogisk tradition, mens man eksempelvis i England og flere andre europæiske lande, har

---

<sup>18</sup> Uddybning af de nævnte domstyper findes i Rigsadvokatens meddelelse nr. 5/2007 afsnit 7. Side 8 (Rigsadvokaten, 2007).

<sup>19</sup> En interessant detalje, der godt nok ikke har relevans for dette studies analyser er, at hvis en kommune overfører en borger fra type 2 til type 1, overfører den samtidigt alle udgifter fra kommunen til staten, da ophold på sikret afdeling er objektivt finansieret.

udgangspunkt i en psykiatrisk tradition. Dansk praksis er i dette tilfælde enestående og så vidt jeg ved er der ingen andre steder i verden der organiserer deres tilbud eller foranstaltninger til domfældte udviklingshæmmede som udelukkende et socialt tilbud.

## **SOCIALPÆDAGOGIK – HVAD ER DET?**

I dette afsnit vil jeg se på hvad socialpædagogik er. Jeg vil se på den historiske udvikling, der blandt andet er en af grundene til at feltet domfældte udviklingshæmmede, er en social problemstilling, som nævnt i forrige afsnit, og som jeg vil gå videre med i det næste afsnit

Begrebet socialpædagogik stammer fra Tyskland (sozialpädagogik), og bliver ifølge Bent Madsen og andre første gang nævnt i 1844 af Karl Mager (Madsen, 2005; Petersen, 2015). Karl Mager anvendte på dette tidspunkt begrebet som en betegnelse for den samlede viden om opdragelse og pædagogik og det *”bruges til at beskrive pædagogikkens sociale dimension med vægt på den samfundsmæssige dannelse og fællesskabets betydning i opdragelsen”* (Madsen, 2005). Holst og Madsen (1998) nævner den tyske reformpædagog Adolf Diesterweg, som en af de der bruger ordet socialpædagogik. Den tyske filosof Poul Natorp udgiver i 1894 et skrift der vil gøre op med de religiøse begrundelser for nød og ulighed. I dette skrift fokuserer han blandt andet på socialiseringsprocessen, og han mente, at socialpædagogikkens mål var at *”undersøge og bestemme de sociale betingelsers betydning for den menneskelige dannelse og dannelsens betydning for det sociale liv med det formål at give handlingsanvisninger til en karakteropdragelse”* (Holst and Madsen, 1998). Natorps tilgang var således af en almindelig og almenpædagogisk karakter.

I første halvdel af det tyvende århundrede afløses denne forståelse af socialpædagogikken med en forståelse med en anderledes social dimension. Et stigende fokus på det moderne og behandlingssystemernes udvikling gør socialpædagogikken til en pædagogik der er rettet mod de børn og unge, navnlig fra arbejderklassen, som er truede eller marginaliserede. Gertrud Bäumer definerer socialpædagogikken som det tredje opdragelsesområde,

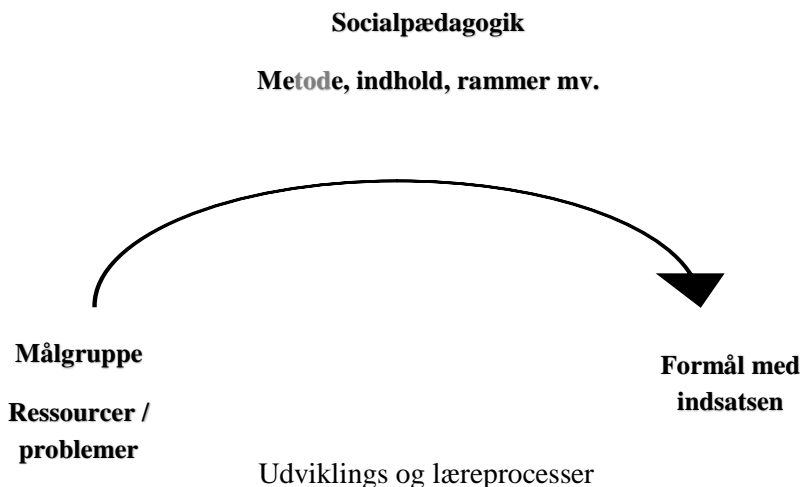
hvor det første er dannelsen og socialiseringen, ofte forbundet med hjemmet, og det andet undervisningen og kvalificeringen til at deltage i arbejds- og samfundslivet, ofte associeret med skolen. Det tredje opdragelsesområde skulle kunne korrigere, der hvor barnet eller den unge faldt uden for normen i en af de to andre opdragelsesområder. Hermed bringes en normalitetsdiskurs i spil, der kommer til at blive en del af den socialpædagogiske virkelighed til i dag (ibid.).

I Danmark nævnes ordet socialpædagogik første gang i en artikel af Christian Dahl i tidsskriftet ”Vor Ungdom” (Erlandsen, 2006). Begrebet anvendes gennemgående i den brede Natorp’ske betydning som beskrevet ovenfor. Op gennem 20’erne foregår der et, ifølge Erlandsen, ”... *desværre ikke udforsket mellemstil...*”(2006, p. 46), hvor dannelsen af en nordisk forening for socialpædagogik finder sted. Denne forening starter med at udgive tidsskriftet ”Barn og Ungdom – Nordisk Social-Pædagogisk Tidsskrift” Men der eksisterer ingen forklaring på, hvorfor man valgte dette navn, og hvordan man definerede socialpædagogik. Foreningen blev nedlagt efter ti år, og i 1940 dannedes ”Social-pædagogisk Forening for ny Opdragelse”, men heller ikke denne gang forholder man sig til hvordan socialpædagogik defineres (ibid.).

At forsøge at beskrive hvad socialpædagogik er derefter hvad en socialpædagog er, er, som det fremgår, problematisk. Det er ikke muligt at give en entydig definition af hvad socialpædagogik er. Torsten Erlandsen har gennem flere år forsøgt, uden videre held, at beskrive hvad en socialpædagog er (Erlandsen, 2006; Rørbæk, 2006). Socialpædagoger arbejder inden for mange forskellige områder som eksempelvis i socialpsykiatrien hvor de arbejder med psykisk syge mennesker i et sundhedsfagligt regi; med socialt udsatte unge i døgninstitutioner eller på gadeplan, hvor de eksempelvis kan arbejde ud fra teorier om netværksarbejde; i familie rådgivning hvor der kan arbejdes systemisk; stofmisbrugere hvor der måske anvendes empowerment eller advocacy strategier. Socialpædagogerne arbejder, med udviklingshæmmede i eget hjem, på institution eller som i dette tilfælde på en sikret afdeling. Hver af disse områder har deres teorier, metoder, problemforståelser og ofte deres helt egne habituelle, artikulerede såvel som uartikulerede diskurser. Socialpædagogik er derved kontekstafhængig, og tager først om fremmest

udgangspunkt i målgruppen. Man kan billedligt sige, at socialpædagogikken er som en kamæleon, der tager farve efter det habitat den bevæger sig i.

Inge Bryderup beskriver socialpædagogikken som en del af en overordnet socialpædagogisk indsats. Med udgangspunkt i opfattelsen af en bestemt målgruppe på den ene side, og formålet med indsatsen på den anden, bliver socialpædagogikken det medie der medierer ”forståelse af målgruppens behov med formålene for indsatsen” (Bryderup, 2005) .



*Figur 3 Model til beskrivelse af den socialpædagogiske praksis*

Modellen forholder sig ikke til hvilke metoder, teorier eller rammer socialpædagogikken bygger på, den kan man selv sætte ind, men modellen placerer socialpædagogikken i en socialt arbejdes kontekst, som et middel der leder frem til målet.

## **Socialpædagogik, vs. specialpædagogik**

Jeg er i litteraturen ofte stødt på de to begreber ”socialpædagogik” og ”specialpædagogik”. Ofte er det svært at kunne gennemskue om der egentlig er forskel på de to begreber, eller de anvendes i samme betydning. Birgit Kirkebæk (2010, 2008)., anvender oftest begrebet specialpædagogik Den bedste distinktion mellem de to begreber ser jeg kommer fra Søren Langager. Han skriver at socialpædagogikken er af tysk oprindelse og har fokus på kultur, dannelse (entbildung), omsorg, relationer og livskvalitet. Specialpædagogikken, mener han, har anglikanske rødder (special need education) og udgangspunkt i en mere teknisk-instrumentel tankegang med fokus på et undervisnings rationale som vægter mål og metode (Langager, 2017). Søren Langager mener, at der er et skift i samfundsudviklingen, de trækker mere og mere i retning af det indhold, der er i specialpædagogikken, som er med til at styrke fremdriften af standardiserede metoder og evidensbaseret. Dette beskrives yderligere i afsnittet ”Kravet om evidens” side 71.

## **Diskurser i socialpædagogisk arbejde**

I dette afsnit redegøres for hvordan socialpædagogikken har overtaget arbejdet med de udviklingshæmmede fra sundhedsområdet, der ellers havde været dominerende i forhold til at fastsætte tilgang og behandling. Først et historisk overblik over de sidste 50 års udvikling. Derefter en gennemgang af de diskurser som har domineret det socialpædagogiske arbejde i perioden.

Et blik på historien<sup>20</sup> fremhæver navnlig tre årstal der er bemærkelsesværdige i nyere tids udvikling i behandlingen af udviklingshæmmede i Danmark. 1959, 1980 og 1998. Disse perioder repræsenterer forskellige værdisæt, menneskesyn og tilgange til de

---

<sup>20</sup> Hvis man er interesseret i at læse mere historisk materiale om feltet og gå længere tilbage anbefales eksempelvis følgende: (Duedahl, 1999; Kirkebæk, 2001, 1993; Øgendahl, 2000; Vaczy Kragh et al., 2015)

udviklingshæmmede. Før 1959 var udviklingshæmmede i store træk fordelt på tolv store institutioner med Rødbygård, Ebberødgård ved Birkerød og den Kellerske Anstalt ved Vejle Fjord som nogen af de største. Behandlingen af de udviklingshæmmede bestod dengang først og fremmest i, at man samlede dem i store centralinstitutioner hvor de udskilt fra ”de normales samfund” levede et liv med fokus på dyder som ro, renlighed og regelmæssighed. Man vægtede en dagligdag med fast arbejde og rutiner der indgik i den hverdag de store centralinstitutioner repræsenterede. De åndssvage blev betragtet som ”resultatløse” og anbringelsen på institutioner skulle blandt andet beskytte samfundet mod de gener som de åndssvage afstedkom (Duedahl, 1999; Kirkebæk, 2001, 1993). Med Åndssvage-loven i 1959 var en af hovedopfattelserne, at man skulle bestræbe sig på at give de åndssvage ”et liv så nær det normale som muligt” (Kirkebæk, 2001). Loven var båret frem af et ønske om at de udviklingshæmmede borgere skulle behandles bedre, et ønske som blandt andet flere forældreorganisationer (senere LEV) bragte frem. Den senere forsorgschef N.E. Bank-Mikkelsen var en vigtig person i denne udvikling. Der var fokus på normalitet og resocialisering og Madsen (2005, p. 53) omtaler denne periodes socialpædagogiske diskurs som *behandlingsdiskursen*. Et ord der antyder, at arbejdet med udviklingshæmmede er et område der hørte under lægevidenskaben og dermed er af biologisk art. Behandlingsdiskursen afspejles derfor også i det hierarki man dengang oplevede mellem læge og patient. Ekspert og klient. Behandlingsbegrebet er et udtryk for, at der ses en mulighed for at korrigere og hjælpe de udviklingshæmmede til en mere normal adfærd. Samtidig fritager behandlingsdiskursen også den udviklingshæmmede for et moralsk ansvar (Madsen, 2005). Der er tale om en sygdom, der skal behandles.

Ved særforborgens udlægning i starten af 1980’erne befandt man sig midt i en kritisk samfundsudvikling der i stigende grad så de udviklingshæmmede som individuelle samfundsborgere. Man tog afstand fra totalinstitutionerne som umyndiggørende og undertrykkende (Madsen, 2005) og bevægede sig i retning af, at mennesker med udviklingshæmning skulle ses som individuelle borgere og gerne bo i eget hjem (Bengtsson and Kristensen, 2006). I praksis flyttede man beboerne ud fra de store institutioner og ud i mindre boenheder som pensionater, kollektiver, bofællesskaber eller egen lejlighed (Duedahl, 1999). Dermed forgik der er decentralisering af feltet.

Normaliseringstankerne fra Åndssvagebogen af 1959 medførte at lægernes ledelse blev svækket, efterhånden som arbejdet med de udviklingshæmmede blev mere og mere lagt ud til socialpædagogisk personale. Derved kom socialpædagogikken til at præge den fremtidige tilgang til de udviklingshæmmede, både i praksis og i litteraturen (Kirkebæk, 2001). Madsen kalder denne periodes socialpædagogiske diskurs for *handlingsdiskursen* (Madsen, 2005). Pædagogikken er præget af tidens politiske strømninger. Kritisk, politisk, advokerende pædagogik der vægter fællesskaber og praktiske aktiviteter. Fællesskabet bliver en forudsætning for individets frisættelse (Ibid.) og etik får større indflydelse på den måde man ser på de udviklingshæmmede, der også idealt set betragtes som samfundsborgere, på linje med resten af befolkningen.

Med lov om social service i 1998 fjernes institutionsbegrebet fra lovgivningen. Der er tale om en tendens, der bevæger sig væk fra bistandslovens institutionsbegreb i retning af et egentligt "hjem", hvor "hjem" skal ses som en ramme hvori borgeren kan opnå større individualitet og selvbestemmelse (Perlt et al., 2002, p. 44). Institutionsbegrebet erstattes i serviceloven af botilbud til personer med særlige behov. Dette kan ses som et signal om at en endnu større individualisering og differentiering vinder frem. Madsen (2005) kalder denne socialpædagogiske diskurs for "forhandlingsdiskursen". Den er karakteriseret ved endnu større brugerinddragelse eller brugerindflydelse og der tages udgangspunkt i brugerens individuelle behov. Afgørelserne træffes i en lige forhandling mellem ligeberettigede parter og relationen og interaktionen bliver bærende elementer i denne kommunikation. Integration bliver til inklusion!

Bent Madsens socialpædagogiske diskurser (Madsen, 2005, p. 53) skal ikke ses som afgrænsede i tid og til hinanden indbyrdes. Alle tre eksisterer sideløbende og fletter sig ind i hinanden, men har hver deres forankring i de normer og værdier der betegner de enkelte epoker. Det er også muligt at se repræsentationer fra alle tre diskurser i nutidens socialpædagogiske arbejde, hvor eksempelvis medicinsk behandling går side om side med en forståelse af de udviklingshæmmede som mennesker med specielle funktionsnedsættelser og samtidig individer der har krav på at blive respekteret som sådan.

	<b>Behandling</b> <b>1950 - 1970</b>	<b>Handling</b> <b>1970 - 1990</b>	<b>Forhandling</b> <b>1990 - 2000</b>
<b>Socialpædagogisk genstandsfelt</b>	Det tredje område Resocialisering  Afvigelse	Socialisering Undertrykkelse Pluralisme	Differentiering Individuelle behov ”Anderledeshed”
<b>Reguleringsindsat s</b>	Myndighedsstat	Det civile samfund	Servicestat og marked
<b>Teoripositioner</b>	Medicin  Psykiatri  Klinisk psykologi	Samfundsteori Socialisationsteori i Politisk teori	Antropologi og kulturteori Kommunikationsteori i Sociologisk teori
<b>Målforestillinger</b>	Tilpasning  Integration	Mobilisering  Integration	Livsudfoldelse  Inklusion - rummelighed
<b>Vidensform</b>	Normalitet  Objektiv teori	Etik  Fælles holdning	Æstetik  Personlige værdier
<b>Relationstype</b>	Klient - ekspert	Samfundsborger - Aktør	Bruger - Vejleder
<b>Institutionsform</b>	Behandlingshje m og totalinstitution	Alternative institutioner og projekter	Individuel foranstaltning og botilbud

*Tabel 1 Bent Madsens socialpædagogiske diskurser*



Med ændringen i anskuelsen af målgruppen, iagttages en ny dynamik, der bevæger sig fra en omsorgskultur i retning af en selvhjælpskultur (Bengtsson et al., 2015, p. 20). Bengtsson fremhæver, at denne dynamik er medvirkende til en større åbenhed og vidensdeling end tidligere. Dette sammenholdt med færre økonomiske ressourcer og stigende behov, er medvirkende til at skabe et voksende krav om anvendelse af metoder i arbejdet med borgere med udviklingshæmning. Bengtsson ser en hensigt fra to tredjedele af de undersøgte institutioner, om at indføre nye metoder inden for det næste år, som tegn på denne udvikling (Ibid.).

### **Metoder i socialpædagogisk arbejde med udviklingshæmmede**

Arbejdet med udviklingshæmmede har affødt socialpædagogiske metoder som eksempelvis KRAP (Metner and Storgård, 2013) og Gentle Teaching (Sørensen, 2012) og i feltet domfældte eller udadreagerende udviklingshæmmede ses især risikovurderingsmetoden BVC (Almvik, 2008), som en af de metoder der har været fremme i de senere år. Formålet med standardiserede metoder er at hjælpe socialpædagogen med at sætte system i komplekse problemstillinger, og dermed kunne målrette og effektivisere det socialpædagogiske arbejde for dermed at mindske risikoen for udadreagerende adfærd og voldelige hændelser. ”Det kan nytte” der er en metode der stammer fra midt firserne, er igen taget i anvendelse på nogle institutioner og på Socialpædagogernes hjemmeside er der fokus på metoder. Diskursen om evidensbasering i det sociale arbejde har nu også rettet sig mod evidensbasering i forhold til det socialpædagogiske arbejde. Oprettelsen af Nordisk Campbell Center i 2002, som en del af SFI (Nu VIVE), underbygger dette fokus på at samle og dokumentere viden på det sociale område. Socialpædagogernes Landsforbund har ligeledes oprettet en database, der har til formål at samle og dele viden fra det socialpædagogiske felt (viden.sl.dk). Bengtsson et al (2015) har i deres rapport om metoder i

botilbud i Region Syddanmark undersøgt hvilke metoder en række bosteder anvender i deres praksis. De afdækker her, at bostederne anvender en række metoder, som er mere eller mindre velbeskrevne. Ud af de i alt atten metoder der beskrives, er der én metode der har evidens for effekt<sup>21</sup>.

De øvrige metoder går fra definerede og beskrevne metoder som eksempelvis Gentle Teaching og Krap<sup>22</sup> til metoder som anerkendende pædagogik, der egentlig ikke er en metode, men snare et menneskesyn og neuropædagogik, der heller ikke er en metode men et specifikt vidensdomæne. Som metoder nævnes også handleplaner og systemisk tilgang. Igen mener jeg ikke man kan tale om metoder. Handleplaner er et styringsredskab i den socialpædagogiske praksis, og systemisk tilgang, er en problemforståelse, og derved også en måde at anvise mulige løsninger. Bengtsson et al (2015) tydeliggør i deres opstilling af metoder, at der hersker en stor uklarhed om hvad metoder er. Så hvordan kan standardiserede metoder defineres, og specielt metoder til anvendelse i socialpædagogisk praksis?

Socialstyrelsen giver i Begrebsdatabasen (Socialstyrelsen, 2015) en definition af begrebet metode som:

*”En metode er en struktureret måde at udføre en handling på, som er italesat og tilstrækkelig tydelig og konkret til at handlingen kan reproducere.”*

Og Socialpædagogisk metode defineres således samme sted:

*”En socialpædagogisk metode er en metode, der anvendes til systematisk at vurdere og stimulere en persons fysiske, psykiske og sociale udvikling eller levere vejledning, omsorg, støtte og kompenserende hjælp, der har til formål*

---

<sup>21</sup> Active Support

<sup>22</sup> I sidste del af min proces udkom denne rapport om KRAP, som dokumenterer en række virkninger af den standardiserede metode (Rambøll, 2018)

*at fastholde eller udvikle en persons funktionsevne og muligheder for selvstændighed og selvbestemmelse i forhold til personens situation.”*

Umiddelbart giver den sidste definition mening, men det er svært at operationalisere socialpædagogiske metoder ud fra denne definition. Definitionen nævner målgruppen og målet jævnfør Inge Bryderups model som beskrevet tidligere på side 64.

## **KRAVET OM EVIDENS**

Følgende afsnit vil give en kort indføring i begrebet evidens og sammenhængen mellem evidensbegrebet og metodebegrebet. Afsnittet vil beskrive kravet om evidens på baggrund af New Public Management tankegangen.

Kravet om evidens i det sociale arbejde har været dominerende gennem de seneste to årtier (Anne Mette Møller, 2017; Kirkebæk, 2008; Krogstrup, 2011), og har blandt andet været en drivende kraft i forhold til det stigende fokus der har været på anvendelse og udvikling af standardiserede metoder. Debatten for og imod evidensbaseret og standardiserede metoder vil blive beskrevet, og endelig gives eksempler på, hvordan evidensstankegangen stadig er eksisterende, men nu i en mere ”neddæmpet” form.

Jeg vil kort beskrive hvad der forstås ved evidens, hvordan evidenskravet er opstået og er blevet en dominerende diskurs i det sociale arbejde, samt hvordan der i de sidste par år, kan iagttages en nedtoning af kravet om evidens i retning af nye ”blødere” tilgange til evidensbaserede metoder eller vidensbaserede.

Evidens oversætter Søren Peter Olesen som:

Vidneforklaring, vidneudsagn, vidnesbyrd

Bevis, bevismateriale

Tegn, spor, øjensynlighed, indlysende tydelighed, klarhed

Det evidente er altså det øjensynligt indlysende (Olesen, 2007)

Der er altså tale om, at noget er sandsynligt til en vis grad, men vi kan ikke være helt sikre på, at det nu også er helt sikkert eller sandsynligt. Evidensbegrebet har sin oprindelse i naturvidenskaben, hvor idealet her at man kan måle og dokumentere effekter med så stor sandsynlighed som muligt. Idealet i naturvidenskaberne indeholder desuden også det begreb som jeg vil kalde ”reagensglaskravet”. Det, at forsøget er adskilt fra omverdenen i et isoleret miljø, så man sikrer, at det kun er de ingredienser der er i reagensglasset der har indflydelse på processen, og at man kan udelukke andre påvirkninger udefra. Men at udelukke en proces fra andre påvirkninger er ikke altid så enkel. Selvom reagensglasset er lukket, kan det stadig udsættes for skift i temperatur, lufttryk, lys, og lyd. Vi kan jo dybest set ikke være helt sikre på at en kemisk proces ikke bliver påvirket af, at den udsættes for musik, mens glasset bliver belyst med lilla lys. I tilfældet her, har vi ikke nogen teoretisk viden om at denne proces påvirkes af lys eller lyd, men det er ud fra den transitive viden vi har lige nu og her. Og denne viden vil altid være afgørende for, hvad vi forventer, at forsøget skal give af resultater.

Indenfor den medicinske videnskab har Cochrane Collaboration systematiseret forskning med højt evidensniveau, og i 2002 blev Nordisk Campbell Center etableret i Danmark. Campbells formål er, på samme måde som Cochrane, kritisk at indsamle forskningsoversigter over forskning på det sociale område med højt evidensniveau. Campbell har organisatorisk været lagt ind under VIVE (tidl. SFI), og har gennem de seneste år arbejdet med forskellige aktiviteter under mottoet ”Hvad virker?” Et motto der ligger tæt på Socialstyrelses ”Viden til gavn”. Jeg vil vende tilbage til disse to ”mærkater” i senere i analyseafsnittet.

Når der tales om evidens fremhæver man ofte styrken af evidens. Det at noget kan være mere evident end andet. Disse styrkegrader illustreres eksempelvis i det såkaldte ”evidenshierarki”:

- 1) Eksperimentelle studier (fx RCT med skjult allokering/blinding);
- 2) Quasi-eksperimentelle studier (fx eksperimentelt studium uden randomisering);
- 3) Forløbsstudier
- 4) Tværsnitundersøgelser
- 5) Procesevaluering, aktionsforskning
- 6) Kvalitative casestudier og

etnografiske feltstudier 7) Erfaringer og eksempler på god praksis 8) Ekspertvurderinger 9) Brugervurderinger (Bhatti, 2006; Rieper, 2007)

Niveau 1. de såkaldte RCT (Randomised Controlled Trial) studier, betragtes som "The Golden Standard" inden for navnlig naturvidenskabelig forskning (Topor, 2014)

Cochrane Collaboration og Campbell Collaboration udfører begge store opsamlinger af forskning fra hele verden, og samler det i såkaldte systematiske reviews, der er en slags metaforskning. Begge vægter også RCT som metode i deres reviews (Høgsbro, 2015). Et problem som Høgsbro også berører, er at det er problematisk at randomisere sociale enheder, som eksempelvis udviklingshæmmede. For hvornår er man udviklingshæmmet, og hvordan. På samme måde vil det være problematisk at se på en faggruppe som pædagoger, for hvilke kvaliteter har en pædagog? Hvad adskiller dem fra hinanden og hvad har de til fælles? Og hvordan sammensætter man i begge tilfælde en kontrolgruppe?

Evidenskravet og metodede-batten er en følge af New Public Management tankegangen, der har været fremherskende de seneste årtier. Dette understøttes blandt andet af de evalueringsspørgsmål som Socialstyrelsen stiller i forbindelse med Metodeudbredelsesprogrammet fra 2013 tre spørgsmål som Socialstyrelsen mener er relevante at stille vedrørende metoder til anvendelse i det sociale arbejde: Virker det? Hvad koster det? Hvordan implementeres det? (Socialstyrelsen, 2013a) Tre rimelige og vigtige spørgsmål, men også spørgsmål der repræsenterer de rationaler, der er kendetegnede for NPM. Blandt andet et skift fra proces til resultat / output, markedsgørelse for at skabe muligheder og udbud til fordel for borgere, men også for at sikre optimal ressourceydelse (Klaudi Klausen, 2003).

Høgsbro anvender betegnelsen "evidensbevægelse", fordi han ser et politisk incitament der ønsker af løsrive dokumentationspraksis fra brugere, professionelle og forskere i retning af en mere objektiv, og dermed for politikerne mere gennemskuelige produktionsmål som det også kommer til udtryk i NPM. Dermed bliver det også et spørgsmål om manglende tillid fra myndigheder og politikeres side, der ikke bare kan overlade dokumentationspraksis til disse tre grupper (Høgsbro, 2016, p. 15).

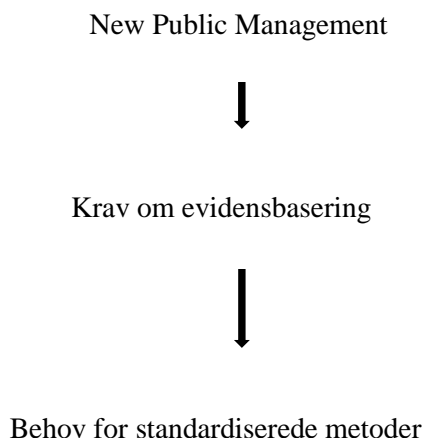
Socialpædagogernes fagforening SL, har på mange måder været fortalere for at evidensstanken vandt plads i socialpædagogiske felt. Baggrunden for det kan ses i et ønske om at styrke professionen, en profession som har haft et behov for at profilere sig. Dette har medført en diskussion mellem medlemmerne gennem tiden, hvor der har været skarpe holdninger for og imod evidensbaseret socialpædagogiske arbejde (Laugesen, 2007b)

Kritikken af evidensbegrebet har blandt andet drejet sig om, at hvis man vælger de studier der tillægges mindst værdi i evidenshierarkiet, som eksempelvis case studier, så mister man indefra-perspektivet (Kirkebæk, 2008). Et andet kritikpunkt er, at man ikke kan måle udvikling og trivsel hos eksempelvis et menneske med udviklingshæmning på samme måde som eksempelvis karaktergennemsnittet i en skoleklasse. Dette indspark i debatten i ”Socialpædagogen” beskriver denne skepsis:

*”Vi arbejder i en verden af tværfaglighed, og det er faktisk ikke altid så let at beskrive, hvad netop vores faggruppe kan. Jeg har ofte tænkt over, at det arbejde, fx en ergoterapeut eller en socialrådgiver udfører, er lettere at sætte ord på, fordi det er mere målbart og knytter sig til nogle konkrete indsatsmål. Men vi socialpædagoger arbejder jo procesorienteret med mennesker og prøver at hjælpe dem til at finde mening i deres liv. Og det kan ikke altid koges ned til et konkret målbart resultat, siger Boris Poulsen”* (Socialpædagogen nr. 11. 2015)

I eksemplet med reagensglasset tidligere, måtte man tro at eksempelvis lyden ikke påvirkede processen, ud fra den viden man havde ved forsøgets start. Imidlertid kunne det vise sig, at et intransitivt fænomen gjorde at udfaldet af forsøget blev påvirket af lyd. Der er dermed tale om et endnu ikke erkendt fænomen, som har indflydelse på processen. Eksempelvis Blom og Morén (2009) som er fortalere for en kritisk realistisk tilgang til forskning i socialt arbejde, mener at der er flere uerkendte fænomener i spil, når en indsats i socialt arbejde viser sig at virke, og disse fænomener eller processer, er dem der bør afdækkes. De nævner begrebet ”The Black Box” (Andersen, 2007; Blom and Morén, 2009; Pawson and Tilley, 1997), som der hvor fænomenerne og processerne foregår, mellem intervention - i dette tilfælde anvendelse af standardiserede metoder - og virkning.

Metodediskursen, der er i fokus i denne afhandling, er således understøttet af både NPM og de samfundskrav og diskurser der har fremmet NPM i sidste del af sidste århundrede. Dette har været medvirkende til at kravet og behovet for evidensbasering opstod, og derved opstår behovet for standardiserede metoder, og metodediskursen manifesterer sig. Det jeg kalder ”Metodediskursens Emergen» kan illustreres som i Figur 4.



*Figur 4 Metodediskursens emergens*

Det evidensbegreb som evidenshierarkiet repræsenterer, vil jeg kalde ”det snævre evidensbegreb”. Derimod er der en udvikling der fremmer det ”brede evidensbegreb”, og det vil jeg beskrive et eksempel på i næste afsnit.

## **Evidens 2.0**

Opblødningen af den stramme evidensbegreb kommer fra både forskere og praktikere (Andersen, 2015). Et aktuelt eksempel på dette er indførelsen af begrebet ”Lovende Praksis” (Jensen et al., 2016).

Det skal nævnes, at begrebet ”Lovende Praksis” først ”ramte” Kofoedsminde, efter jeg havde afslutte min empiriindsamling, og begrebet er

derfor ikke en del af min undersøgelse. Men jeg nævner det her, for at beskrive de tendenser der for tiden ses i evidensdebatten.

Høgsbro stiller spørgsmålet om man kan etablere et bedre udgangspunkt for forståelsen mellem forskning og praksis (Høgsbro, 2016), og måske kan lovende praksis vise sig at være dette udgangspunkt.

Begrebet er udviklet i et samarbejde mellem det daværende SFI og Socialstyrelsen med det formål at "... indkredse de praksisser, hvor der ikke er sikker viden om resultaterne på nuværende tidspunkt, men som alligevel har en særligt stor sandsynlighed for at skabe progression og velfærd for borgerne og samfundet (betegnet 'lovende praksis')." (Jensen et al., 2016, p. 7)

Lovende praksis er opstået på baggrund af et behov for, at der i det specialiserede socialområde anvendes standardiserede metoder man i vid udstrækning mener virker, men som ikke ville kunne leve op til betegnelsen evidensbaseret eller "sikker praksis", der er den betegnelse der anvendes i rapporten fra SFI/Socialstyrelsen. (Jensen et al., 2016)

For at opnå betegnelsen "Lovende Praksis" har man opstillet elleve elementer, der alle skal gøres rede for. 1) Praksis skal være forankret i **teori og viden** 2) Der er undersøgelser der tyder på at det har en **virkning** 3) Der findes en systematisk **beskrivelse** af praksis 4) Praksis indeholder klare **mål** for ønskelig udvikling 5) Praksis skal være **overførbart** til andre tilbud med samme målgruppe 6) **Økonomisk** rentabilitet 7) Praksis er forbundet med **faglig refleksion** 8) Praksis understøtter at medarbejderne har og anvender de rette **relationskompetencer** og kan anvende dem i samarbejde med borgere, kolleger og andre fagprofessionelle 9) Praksis er **individuel tilrettelagt** den enkelte gruppe borgere 10) Der foregår en systematisk **monitorering**, og endelig 11) der laves **opfølgning** på praksis. (Jensen et al., 2016)

Umiddelbart lyder flere af disse elementer som noget der kunne være kriterier for en evidensbaseret praksis. Her tænker jeg på kravet om teori og viden, virkning, overførbart. Men som det fremgår af den nævnte rapport, er der tale om mindre krav end ved de eksperimentelle design. Eksempelvis



kan virkning dokumenteres gennem ekspertvurderinger og før og efter målinger. Dette uden kontrolgrupper.

Nogle af elementerne stammer fra en kvalitativ dokumentationspraksis. Der er plads til individualitet, refleksion og er relationelt samarbejde

Et krav som økonomi, er vel forståeligt og relevant, for den institution der skal anvende den pågældende praksis, men måske ikke så relevant i forhold til om en metode er lovende, i betydningen ”muligvis virkningsfuld” eller ej.

Men der er tale om en systematik og en praksisdefinition, der åbner op for en udvikling af den praksis, der allerede foregår på vores institutioner, uden at de på forhånd bliver ekskluderet af snævre evidenskrav, og som i større grad inddrager kontekst jævnfør min kritik af RCT-studier i starten af dette afsnit.

## **KONFLIKTHÅNDTERING**

I dette afsnit vil der være fokus på de overordnede rammer for sikkerhed og voldsforebyggelse. Afsnittet vil derefter blive fulgt op af et afsnit der gennemgår de metoder, der er i anvendelse på Kofoedsminde

Som nævnt i tidligere afsnit, har der været stigende fokus på anvendelse af metoder til at modvirke konflikter på bostederne og på at skærpe sikkerheden. På Kofoedsminde anvender de en række metoder, der blandt andet har dette formål, ligesom man hævder at arbejde målrettet på at højne sikkerheden, begrænse konflikter, og de deraf kommende arbejdsskader samt nedslidning af personalet (Kofoedsminde, 2011).

Liversage påpeger i sin rapport ”Voldsforebyggelse på botilbud og forsorgshjem”, at der kun eksisterer en begrænset mængde forskning om voldsforebyggelse på botilbud og forsorgshjem, hvorfor hun også inddrager psykiatriske hospitalsafsnit i sit review. Problemskabende adfærd opleves bredt på mange bosteder rundt om i landet (Liversage, 2017). En dansk undersøgelse fra Videncenter for Arbejdsmiljø påviser at inden for en 12 måneders periode har 36,2 % specialpædagoger været udsat for vold på

arbejdet, mens 49,2 % har været udsat for trusler om vold (Videncenter for Arbejdsmiljø, 2016)

Feltet er sparsomt belyst i såvel dansk som udenlandsk forskning<sup>23</sup>, så på trods af at flere af de metoder og tilgange der bliver gennemgået her, ikke er valideret i arbejdet med domfældte udviklingshæmmede, vil de blive inddraget, da de på trods af eventuel manglende validering, anvendes i praksis både i arbejdet med domfældte udviklingshæmmede anbragt på en sikret afdeling, men også på bosteder hvor der ikke er sikrede omgivelser.

For at skabe en et overblik over de forskellige metoder og tilgange, er det en hjælp at se på dem fra et overordnet perspektiv i forskellige rammer. For at gøre dette præsentes to perspektiver, der kan være med til at skabe forståelse for hvordan forskellige konfliktregulerende metoder og tiltag fungerer og spiller ind, ikke bare direkte i den socialpædagogiske kontekst, men også de organisatoriske, styringsmæssige og etiske rammer der omgiver feltet ”Konflikthåndtering og voldsforebyggelse i arbejdet med domfældte udviklingshæmmede”.

Forskellige forfattere har brugt forskellige betegnelser der alle er dækkende om medvirkende til at strukturere arbejdet med konflikthåndtering. I afsnittet her anvendes de forskellige overordnede begreber *sikkerhed* og *voldsforebyggelse*, men de er begge en overordnet del af den praksis til konflikthåndtering, som beskrives her.

### **En tredimensional tilgang til sikkerhed**

Dette perspektiv har sin oprindelse i engelsk psykiatri, herunder også mennesker med udviklingshæmning, da disse hører under psykiatri og fængselsvæsen i England. I perspektivet opererer man med en tredeling af de

---

<sup>23</sup> Så vidt det er mig bekendt er feltet ”domfældte udviklingshæmmede” kun underlagt den sociale lovgivning i Danmark. Eksempelvis i England, Holland, Australien, Norge og Sverige hører det ind under enten psykiatri eller fængselsvæsen. Flere steder begge.

sikkerhedsmæssige dimensioner, inden for hvilke konflikthåndteringen varetages

Begrebet sikkerhed opdeles i: Fysisk, proceduel og relationel sikkerhed (Dale and Gardener, 2002). Hver af disse dimensioner dækker over et distinkt syn på sikkerhed og risiko, og er dermed et specifikt bud på hvorledes man kan forstå forebyggelse og dermed metoder som målrettes den enkelte dimension.

**Den fysiske sikkerhed** dækker over, som begrebet også udtrykker, det man kan se og som er fysisk manifest. På Kofoedsminde er eksempelvis det første fysiske tegn på, at her er sikkerhed et emne der vægtes højt, de høje hegn der omkranser området. Desuden er det sluser, elektroniske låse, personalarmer, sikringsvinduer overvågningskameraer og bevægelsessensorer. Indretning og arkitektur er også et område der tillægges vægt, både som sikkerheds og voldsforebyggende parametre (Almvik, 2008; Elvén, 2015; Liversage, 2017)

**Den proceduelle sikkerhed** omfatter de love, regler, vejledninger, procedurer der er besluttet for at sikre både ansatte og beboere. Her er tale om lovgivning, procedurer for undersøgelse af beboerens værelse, konfiskation af våben, farlige genstande eller IT-teknologi som en given beboer ikke må besidde. Regler for udgang, regler for hvordan de ansatte forholder sig ved alarmer, regler for dokumentation af hændelser der indeholder en voldelig eller risikoadfærd fra beboerens side, individuelle procedurer for hvordan man forholder sig i tilfælde af at beboere bliver udadreagerende eller scorer højt i risikovurderingen. Den proceduelle sikkerhed omfatter også placering på adækvate afdelinger, og dermed procedurer til at vurdere og placere beboere efter deres behov og funktionsevne. Ud over procedurer der er besluttet og vedtaget på institutions niveau, eksisterer der også regelsæt, vejledninger etcetera, der er skabt på niveauer over institutionsniveau, eksempelvis vejledninger fra socialstyrelsen eller dele af Den Danske Kvalitetsmodel, der er udviklet af Danske Regioner.

**Den relationelle sikkerhed** består først om fremmest i personalets relation til beboeren. Det er et mere komplekst domæne der refererer til personalets forståelse af beboeren, og deres samspil i den daglige praksis. Det er dermed

et domæne der både indeholder personlige dimensioner eksempelvis antipati og sympati og dermed også de ansattes menneskesyn i forhold til beboerne, men også viden om beboeren, faglig viden om pædagogik og psykologi om mennesker med udviklingshæmning. Her spiller uddannelse og erfaring en stor rolle, men også de ansattes personlige kompetencer er i spil.

Der er ikke tale om en endegyldig tredeling Som det ville kunne ses, vil der være eksempler der rækker ind over to eller tre af de nævnte dimensioner. Et eksempel på dette er risikovurderinger der kan ses som fysiske tilgange i form af deres udformning som IT-programmer; som proceduelle da der forligger retningslinjer og procedurer der skal følges ved høje scorer; og som relationelle tilgange, da personalet vil have viden om hvordan beboeren tilgås ved høje scoringer. Denne viden er ofte knyttet til den enkelte medarbejder, og er dermed ikke ens for alle medarbejdere, som det vil fremgå senere i afhandlingen.

### **Voldsforebyggelse i tre niveauer**

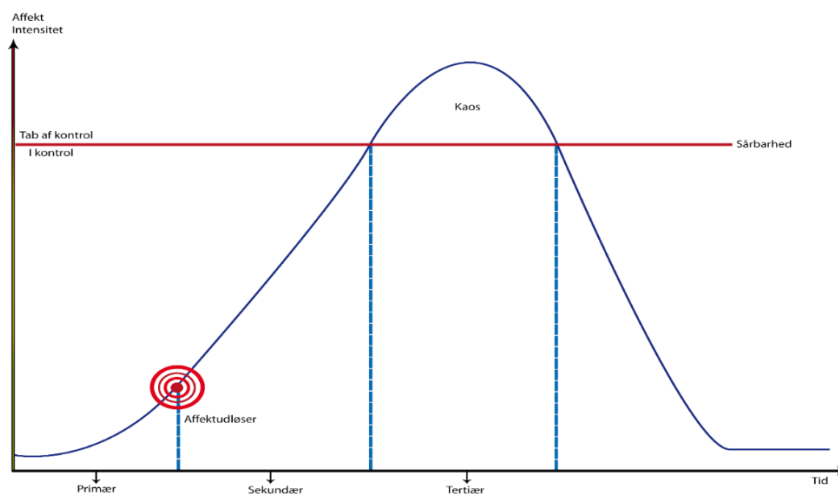
Et dansk review der ser på voldsforebyggelse på botilbud og forsorgshjem (Liversage, 2017) henviser til en opdeling af voldsforebyggelsen i tre niveauer (Berring, 2015):

- Primære indsatser er forbyggende og sigter for eksempel mod at udvikle personalets færdigheder, arbejde med den professionelle kultur og forbedre arbejdspladsens indretning
- Sekundære indsatser sigter mod at nedtrappe konflikter der er under opbygning
- Tertiære indsatser retter sig mod hvad personalet gør under konkrete voldsepisoder

(Liversage, 2017)

Bo Hejlskov Elvén beskriver hvorledes en voldelig episode udvikles, afvikles og afsluttes (Elvén, 2010; Elvén and Veje, 2012). Her er overgangene mellem de primære, sekundære og tertiære indsatser mulige at visualisere.

Den primære indsats ligger i tiden før episoden indtræffer, og frem til affektudløseren aktiverer beboerens aggressioner. En affektudløser kan eksempelvis være, at der bliver stillet et krav til beboeren, som han ikke er i stand til at efterkomme, eller at der sker ændringer i beboerens hverdag, der ligger uden for den struktur beboeren har brug for, for at kunne fungere bedst muligt. Den sekundære indsats vil være fra dette tidspunkt og frem til at beboeren mister sin selvkontrol, og den tertiære indsats vil så ligge fra ”eksplosionen” starter og frem til beboeren atter genvinder sin selvkontrol (Elvén, 2010)



Figur 5 Stressmodel

Den vigtigste intervention, og også den der slider mest på såvel ansatte som beboere, er de primære indsatser, og det er også her at langt den største del af konflikthåndteringen placerer sig. Både når der ses på de erfaringer der er fra Danmark og udlandet<sup>24</sup> (Chaplin et al., 2009; Lindsay et al., 2004; Riding et

---

<sup>24</sup> Der findes en del udenlandsk litteratur om arbejdet med personer med udviklingshæmning og udfordrende adfærd. Her er eksempelvis tre antologier der alle beskæftiger sig med emnet:

al., 2005), men også når der ses på de metoder og tiltag der anvendes på Kofoedsminde og som beskrives i næste afsnit.

## **METODER TIL VOLDSFOREBYGGELSE OG KONFLIKTHÅNDTERING I PRAKSIS**

I følgende afsnit vil de mest anvendte standardiserede metoder gennemgås og beskrives. Der vil være tale om de standardiserede metoder den anvendes i praksis på Kofoedsminde, men også metodiske tilgange der bygger på personalets viden og faglighed. Der er tale om standardiserede metoder til henholdsvis dokumentation, risikovurdering samt fysiske tiltag der har til formål at begrænse vold og konflikter

### **Pædagogisk praksis og relation**

Ved nedslag i dansk forskning, hvor der er fokuseret på voldsförebyggelse og arbejdsmiljø beskrives vigtigheden af den pædagogisk tilgang (Høgsbro et al., 2012; Liversage, 2017; Ringø, 2013; Rømer, 2016, 2015). Men det er sparsomt, hvad der findes i feltet af metoder som er validerede metoder og tilgange. I en beskrivelse af feltets metoder nævner Socialstyrelsen at der anvendes: *”(A)nerkendende, ressourceorienterede og systemiske tilgange som eksempelvis relationspædagogik, neuropædagogik og Gentle Teaching. I sammenhæng med disse tilgange anvender mange boformer socialpædagogiske metoder såsom Kognitiv, Ressourcefokuseret og Anerkendende Pædagogik (KRAP), miljøterapi, Marte Meo og Low Arousal.”* (Socialstyrelsen, 2014)

Kofoedsminde vægter, at relationen er vigtig i arbejdet med beboerne og dermed også i arbejdet med at begrænse volden. Hvor det så stiller ansatte der ikke kan lykkedes med at opbygge en god relation til en beboer, er så en anden og interessant diskussion.

En anerkendende tilgang i arbejdet med beboeren, er også en metode, som nævnes flere steder (Hansen, 2012; Kofoedsminde and Region Sjælland, 2017)

I en SFI undersøgelse af anvendelsen af metoder i arbejdet på bosteder i Region Syddanmark, svarer en stor del af de adspurgte, at de anvender relationsarbejde eller anerkendende pædagogik (Bengtsson et al., 2015), så på dette punkt ligner Kofoedsminde mange andre bosteder.

Der sættes på relation og anerkendelse, og man forsøger at aktivere alle beboere i et af de mange dagtilbud som Kofoedsminde kan tilbyde. En vigtig del af pædagogikken er, at beboeren skal være en del af et fællesskab, og en god og effektiv måde at blive det, er at deltage i aktiviteterne, sammen med andre beboere og sammen med de ansatte (Hansen, 2012; Kofoedsminde and Region Sjælland, 2017).

### **Low arousal, en rogivende tilgang**

En tilgang der er blevet meget udbredt, og som man anvender på Kofoedsminde (Kofoedsminde, 2018a), er Low Arousal eller rogivende pædagogik. Metoden introduceredes af den engelske psykolog Andrew McDonell,<sup>25</sup> og i Danmark er den især blevet båret frem af psykolog Bo Hejskov Elvén, der har udgivet flere bøger om emnet (Elvén, 2010; Elvén and Veje, 2012), og er meget aktiv med foredrag rundt om i Danmark, Skandinavien og efterhånden hele verden. Grundtanken i Low Arousal er, at udadreagerende adfærd har sin oprindelse i, at beboeren, gennem eksempelvis sin udviklingshæmning eller andre funktions- eller udviklingsforstyrrelser, har svært ved at forstå og honorere de krav, som der stilles for at deltage i et normalt socialt liv. Dette, sammen med ringe kommunikative kompetencer, kan frembringe en stresstilstand, der let går over i en udadreagerende adfærd, dersom man ikke forsøger at fjerne kravene, eller hjælpe beboeren til at overkomme kravene. Beboerens adfærd udspringer derfor af indre uro og frustration, og ved at konfrontere beboeren eller ved at stille for store krav er risikoen for at fremprovokere en uhensigtsmæssig adfærd overhængende. Et andet element i low arousal er begrebet ”ansvar”. Beboeren kan ikke forventes at være i stand til at kunne tage ansvar for sine handlinger og reaktioner, på grund af

---

<sup>25</sup> <http://www.studio3.org/>

udviklingshæmningen. I stedet er det socialpædagogerne der bør hjælpe beboeren, og overtage ansvaret. Anvendelsen af Low Arousal betyder ikke at man ophører med at stille krav, men at man tilpasser kravene til beboerens funktionsevne, og ikke stiller krav i situationer hvor beboeren er stresset eller på anden måde sårbar.

Low Arousal er blevet mere udbredt de sidste par år (August 2018), og anbefales blandt andet af Socialstyrelsen. Det findes i forskellige varianter eksempelvis under navnet Afstemt Pædagogik (Ertmann et al., 2015) eller LA2 (Uhrskov and Naver, 2017).

### **Viden og uddannelse**

I forlængelse af pointerne om low arousal er viden og uddannelse en vigtig del af det voldsforebyggende arbejde på Kofoedsminde. At forstå hvorfor beboerne reagerer som de gør og hvad der er af mulige interventioner, er en årsag til at Kofoedsminde bruger ressourcer på kompetenceudvikling og har en person ansat der hovedsageligt arbejder med uddannelse og kompetenceudvikling.

Der er tale om en bred satsning på uddannelses og kompetenceudviklingsdelen, og derved er Kofoedsminde på line med mange andre bosteder i Danmark, der også satser på en bred viden, frem for et mere smalt og specifik videns fokus (Bengtsson et al., 2015; Liversage, 2017).

### **Kapitel 24 A**

Lov om social service giver i kapitel 24 udvidede magtbeføjelser til personalet. Loven trådte i kraft i sommeren 2013, og giver mulighed for indgreb - der tidligere ville være blevet betragtet som ulovlige indgreb i den personlige frihed - på betingelse af, at de er sanktioneret af hjemkommunen. Hvis ikke det er muligt at indhente tilladelse, eksempelvis om aftenen eller i weekenden, ligger kompetencen hos forstander / viceforstander på bostedet. Kommunen skal så hurtigt som muligt underrettes om, at loven har været anvendt og indgrebene dokumenteres.



Loven giver følgende indgrebsmuligheder: Indskrænkning i den anbragtes adgang til internet og telefon; undersøgelse af den anbragtes opholdsrum og ejendele; inddragelse af den anbragtes effekter; aflåsning af den anbragtes bolig for natten.

Loven har givet anledning til diskussioner da den blev offentliggjort (Pedersen, 2013). På den ene side udtrykker nogen ansatte tilfredshed med, at de har mulighed for aktivt at beskytte sig selv mod vold, mens andre finder det problematisk, at de skal kompromittere deres position som pædagog, og de ser en konflikt imellem på den ene side at være omsorgsperson og på den anden side at fungere som kontrollant (Ibid.).

På Kofoedsminde forsøger man at overvinde dette dilemma ved at nedsætte det de kalder ”§24 A teamet”, der er en gruppe pædagoger med ekstra træning, som påtager sig opgaven med at undersøge lejligheder og inddrage effekter. Derved undgår man, at det personale som beboeren ser i hverdagen, bliver kompromitteret på deres rolle og deres relation til beboeren.

Selvom personalet har mulighed for at undersøge en lejlighed og inddrage effekter er der ikke lov hjeml for at de gør det ved anvendelse af magt. Dette betyder, at beboeren skal give samtykke.

### **Dokumentation af den pædagogiske praksis**

Flere standardiserede metoder er i anvendelse når det drejer sig om dokumentation. Der er metoder der dokumenterer beboerens dagligdag, dagbogssystemet; metoder der forholder sig til beboerens behov og livskvalitet, på flere planer, VUM<sup>26</sup>; metoder der styrer specifikke ydelser til beboeren som eksempelvis medicinuddeling; metoder der ser helhedsorienteret på beboerens forløb, og anvendes som styring af den indsats beboeren menes at have behov for, handleplanen, eller den

---

<sup>26</sup> Voksen Udrednings Metoden : (Socialstyrelsen, 2013b)

Individuelle Plan. Alle disse dokumentationsformer har indflydelse på voldsforebyggelsen og konflikthåndteringen på Kofoedsminde.

En målrettet standardiseret metode som forholder sig direkte til voldsforebyggelse på Kofoedsminde er SOAS-R

**SOAS-R.** Staff Observation Aggression Scale – Revised er en standardiseret metode til at dokumentere aggressiv adfærd hos beboerne. SOAS-R er som flere andre metoder<sup>27</sup> først udviklet i psykiatrien og senere blevet overført til udviklingshæmmede (Nijman et al., 1999). Metoden bygger på et skema (Se bilag 8) der er opdelt i fem kolonner. 1. Hvad provokerede hændelsen? 2. Hvilke midler anvendte personen til sin aggressive handling? 3. Hvad var målet for aggressionen? 4. Hvilke konsekvenser havde det? 5. Hvilke tiltag blev gjort for at standse hændelsen? Derudover registreres, location, ugedag, tidspunkt. Endelig registreres den ansattes oplevelse af hændelsens alvorligheds grad på en VAS skala (Visual Analog Scale), efter hvor alvorligt den ansatte oplevede hændelsen på et kontinuum fra ”Overhovedet ikke alvorligt” til ”Ekstremt alvorligt”.

SOAS-R findes i papirform og i en IT baseret udgave. Der er tale om en standardiserede metode der indsamler data om hændelser, der senere kan systematiseres og analyseres. Metoden er enkel og hurtig at arbejde med i den daglige praksis.

SOAS-R, er sammen med risikovurderings metoden BVC ( Se side 92), et af de for tiden mest anvendte standardiserede metoder i arbejdet med udadreagerende udviklingshæmmede. Flere kommuner og regioner forlanger at især disse to metoder anvendes i daglig praksis på bostederne. De to metoder findes i samme i IT-programpakke ”ReAct”.

---

<sup>27</sup> Eksempelvis BVC og HCR-20. Præsenteres senere

## Sensum / Dagbog

Som indledning til beskrivelsen af Kofoedsminde's dagbogssystem, er det vigtigt at gøre læseren opmærksom på en ”sprogforbistring”. Da empiriindsamlingen startede, opererede man med et system der hed ”Bosted”. Imidlertid skiftede det navn til ”Sensum” da firmaet der leverer systemet blev omstruktureret. Det betyder at man i interviewene taler om Bosted, mens der andre steder nævnes Sensum<sup>28</sup>. Jeg har fastholdt den oprindelige interviewtekst, men ændret teksten alle andre steder, da det ikke giver mening at fastholde et navn, der er skiftet ud for længe siden. Men Bosted og Sensum er kort sagt en betegnelse for samme system.

Da jeg selv startede som nyuddannet socialpædagog blev den daglige kommunikation opretholdt via en papirkalender, en tavle og en såkaldt ”kinabog”. I kalenderen blev beboernes aftaler ført, på tavlen var en ugeoversigt, med aftaler, pligter og hvem der var på vagt. I kinabogen blev der skrevet hvordan vagten var gået, og om der var noget ved den enkelte beboer der burde bemærkes. På Kofoedsminde er disse medier - med undtagelse af tavlen, som har overlevet de fleste steder- afløst af IT løsninger.

Der er flere programmer på markedet men Sensum, som man anvender på Kofoedsminde og i Region Sjælland, er et af de mest anvendte. Et system som Sensum er et ret avanceret dokumentationssystem, og ikke kun en dagbog og en kalender.

Sensum indeholder eksempelvis samtlige dokumenter på beboerens sag. Altså er der hurtig adgang til det materiale der tidligere lå i arkivskabe. Bosted indeholder et medicinmodul, der skaber overblik over den medicin en beboer får, og eventuelle ændringer i medicinering. Bosted indeholder billeder af samtlige beboere og ansatte. Desuden ligger der også en formular

---

<sup>28</sup> For flere oplysninger om systemet se:  
[https://eg.dk/siteassets/media/files/brochuresproduct-sheets/cs/kommune/sensum/bosted\\_system\\_generelt.pdf](https://eg.dk/siteassets/media/files/brochuresproduct-sheets/cs/kommune/sensum/bosted_system_generelt.pdf)

til at indberette og dokumentere, når der har været en magtanvendelse på en beboer.

I Bosted skrives der dagligt ind i dagbogsdelen, hvordan beboerens dag har været, og et system af typer i dagbogen, gør at det er muligt for personalet at målrette deres dagbogsnotater. Typerne kan eksempelvis være: Sociale samspil, domstol, hygiejne eller oplysninger fra psykiater. Opdelingen i typer gør det muligt at sortere i oplysningerne og kan være nyttige når der skal samles op på hvad der er sket i en beboers liv i en periode, og når der skal skrives den årlige individuelle plan, der er også en integreret del af Bosted.

### **Individuel Plan (Handleplan, pædagogiske plan)**

Danske Regioner har i forbindelse med arbejdet med Den Danske Kvalitetsmodels standarder gået fra den gamle betegnelse handleplan, til at benævne planen individuel plan. Ifølge det retningsgivende dokument<sup>29</sup> for individuel plan er formålet med den individuelle plan at sikre ” *at der ydes en målrettet og sammenhængende indsats for borgeren. Det sker i samarbejde med borgeren og med udgangspunkt i den kommunalt udarbejdede handleplan (SEL §§ 140 og 141)*<sup>30</sup>. Tilstede ved disse møder er normalt en repræsentant for kommunen, oftest sagsbehandler, eventuelt kommunens tilsynsførende, pårørende, beboerens bistandsværge, Kofoedsminde socialrådgiver, områdeleder og koordinator. Derudover deltager beboeren selv i en del af mødet.

Den individuelle plan tjener ifølge Kofoedsminde som basis for den faglige indsats (Kofoedsminde, 2016). Den individuelle plan som tager

<sup>29</sup> Et retningsgivende dokument, er et som den enkelte institution eller region selv udvikler. Et retningsgivende dokument, giver retningslinjer for, hvordan man vil overholde de 12 standarder, som er en del af ”Den Danske Kvalitetsmodel på det Sociale Område (se evt.: <http://www.socialkvalitetsmodel.dk/standardprogrammet/standarder/indholdet-i-standarderne/>)

<sup>30</sup>Kofoedsmindes intranet

udgangspunkt i voksendredningsmetoden (VUM) udføres én gang årligt, og drøftes på det årlige behandlingsmøde. Den individuelle plan indeholder mål for opholdet det næste år, samt delmål og metoder der skal i spil i arbejdet med beboeren for at nå frem til de vedtagne mål.

VUM er udviklet i samarbejde mellem Kommunernes Landsforening og Social- og Integrationsministeriet og har til ”formål at forbedre den faglige og lovgivningsmæssige kvalitet i sagsbehandlingen – med udgangspunkt i den enkelte borger. Metoden skal også styrke styringen af området, ved bedre ledelsesinformation og økonomiske overvejelser i sagsbehandlingen. Metoden tydeliggør myndighedsrollen i sagsbehandlingen, idet metoden dækker hele sagsbehandlingsprocessen på handicap- og udsatte voksenområdet. Metoden indeholder redskaber til at understøtte alle væsentlige sagstrin, dvs. modtagelse af henvendelse om hjælp, udredning af borgeren, udarbejdelse af afgørelse og handleplan, bestilling af indsats samt opfølgning herpå. Endvidere er metoden designet, således at økonomiske overvejelser sker som en integreret del af sagsbehandlingen.(Socialministeriet et al., 2013)

### **Risikovurdering**

Der er et stigende krav om redskaber og standardiserede metoder, der på forskellig vis kan mindske vold og anden kriminalitet på bostederne. Flere steder i landet er man også begyndt at anvende metoder til risikovurdering på bosteder for udviklingshæmmede.

Samtidig ses der flere tiltag i retning af anvendelse af redskaber og metoder, der på anden måde skal begrænse vold og recidiv. Kofoedsminde har eksempelvis gennem en politisk beslutning fået en mere omfattende fysisk indhegning en tidligere, og der er i sociallovgivningen givet adgang til nye magtredskaber, som det før kun var politiet der havde adgang til, eller som skulle gennem retssystemet for at lovliggøres. Her tænkes på den nævnte udvidelse af kapitel 24 A i Lov om Social Service fra juni 2013 (Se side 84), som giver personalet på bosteder flere muligheder for at gribe ind på måder der tidligere ville være ulovlige og bliver betragtet som overgreb på det enkelte menneskes personlige integritet og privatliv.

Metoder til at vurdere risiko for voldelig adfærd, seksuelle krænkelser eller anden uhensigtsmæssig adfærd, er et område der har været i udvikling i de sidste tyve år. I Danmark har denne udvikling indtil for nyligt udelukkende berørt den psykiatriske praksis, og kun i et begrænset omfang. Det stigende fokus på de ansattes sikkerhed, har fremmet anvendelsen af metoder i psykiatrien (Bengtson Pedersen, 2008; Hvidhjelm, 2015; Møller et al., 2014; Pedersen, 2009) der på grund af sin faglige forståelse, med udgangspunkt i et sundhedsfagligt paradigme, befinder sig i en evidensbaseret empirisk videnskabsteoretisk ramme.

Til vurdering af risiko skelnes der mellem tre former for risikovurderingsmetoder: Ustrukturerede faglige metoder, aktuariske metoder og strukturerede kliniske metoder (Pedersen, 2009).

*De ustrukturerede faglige metoder* er de faglige skøn som personalet træffer i deres dagligdag. Skønnene er baseret på den enkelte faglige viden, kendskab til den enkelte beboer, hvordan dennes dag har forløbet, samt en vurdering af organisatoriske forhold på afdelingen (Lambric, 2009). Organisatoriske forhold kan være antallet af socialpædagoger der er til stede, antallet af beboere i fællesarealet, og andre udefrakommende faktorer som ikke behøver at være socialpædagogen bevidst, når han vurderer, hvorvidt en beboer har en forhøjet risiko for at udvise en udadreagerende adfærd. Derudover vil også mere individuelle faktorer spille ind når socialpædagogen skal fortage en vurdering. Der kan være tale om socialpædagogens relation til den pågældende beboer, beboernes aktuelle sindstilstand samt variationer i socialpædagogens grænsesætning for hvad der er risikoadfærd og hvad der ikke er. De ustrukturerede faglige metoder har den svaghed at der er stor usikkerhed om resultatet. To socialpædagoger vil således kunne fremkomme med forskellige vurderinger for den samme beboer, og for mange faktorer kan gøre en sådan vurdering usikker.

*De aktuariske metoder* anvender redskaber fra sandsynlighedsregning og forsikringsvidenskab. Det betyder at metoderne bygger på statistik af data fra praksis. Der er kun få af de aktuariske metoder i brug og de anvendes blandt andet til at forudsige risiko for seksuelle krænkelser (Craig, 2010; McCarthy, 2001). Som voldsrisikovurderingsredskab i arbejdet med udviklingshæmmede kan nævnes VRAG (Harris et al., 1993) som blandt

andet anvendes i England. De aktuariske metoder siger dog kun noget om en statistisk sandsynlighed, og de tager ikke højde på eventuelle kontekstuelle forhold, som eksempelvis en beboers relation til det personale der er omkring ham, og faktorer der ikke er inkluderet i metoden. Omskiftelige og dynamiske faktorer vil ikke blive taget med i en vurdering, og en vurdering kan eksempelvis betegne en beboer som i risiko for at krænke, selvom han eksempelvis sidder i en kørestol. Statiske faktorer kan eksempelvis være, psykiatriske diagnoser, historik, kommunikationsvanskeligheder.

*De strukturerede kliniske metoder* er de metoder, der primært anvendes i arbejdet med domfældte og udadreagerende udviklingshæmmede. Kendetegnende for disse metoder er, at de forholder sig til både statiske faktorer, som de aktuariske, men samtidig også forholder sig til dynamiske faktorer. Det kan eksempelvis være gode eller mindre gode hændelser i beboerens hverdag, dårlig nattesøvn, problemer med andre beboere m.m. I denne kategori falder de to metoder der anvendes på Kofoedsminde BVC og HCR-20 som beskrives i næste afsnit.

### **Risikovurdering på Kofoedsminde.**

Som nævnt er det vurderingsmetoder til at vurdere risiko for voldelig adfærd og det socialpædagogiske personales anvendelse af disse, der er denne afhandlings hovedfokus. Kofoedsminde indførte to metoder samtidigt i 2009. Der var tale om en risikovurderingsmetode ved navn BVC, og en metode til analyse og dokumentation af aggressiv adfærd SOAS-R<sup>31</sup>. I 2014 indførte Kofoedsminde endnu en risikovurderingsmetode HCR-20. Kofoedsminde anvender således aktuelt to metoder til risikovurdering.

Da Kofoedsminde i 2009 indførte BVC var de i forbindelse med et arbejdsmiljøprojekt der var befordret af et stort antal magtanvendelser og et meget stort antal arbejds-skader hvor vold eller trusler fra beboere var angivet

---

<sup>31</sup> SOAS-R står for Staff Observation Aggression Scale – Revised ,

som grund (Kofoedsminde, 2011). Efter at man havde set på hvad der var af risikovurderings metoder, valgte man BVC som første prioritet. Senere i 2014, kom HCR-20 til.

### **BVC - Brøset Violence Checklist**

Er en standardiserede metode til at forudsige risikoen for at en beboer skal få en voldelig adfærd inden for de næste 24 timer. Metoden bygger på et større studie fra den psykiatriske behandlingsenhed Brøset i Trondheim, Norge. Studiet blev kaldt "1000 års erfaring" (Linaker and Busch-Iversen, 1995) hvor man så på hvilken adfærd patienterne på en psykiatrisk afdeling havde udvist i de sidste 24 timer op til "acting out". Man nåede frem til 56 gennemgående former for adfærd der gik forud for hændelsen og i BVC har ophavsmændene valgt, at fokusere på de seks hyppigste "variable" (Almvik, 2008) . Det er:

1. Forvirring
2. Irritabilitet
3. Støjende adfærd
4. Fysiske trusler
5. Verbale trusler
6. Angreb på ting eller genstande

Der anvendes et observationsskema<sup>32</sup> hvor der scores efter om en variabel er til stede, her scores 1, eller ikke er til stede, her scores 0. Maksimum score er således 6, og resultatet læses efter følgende:

Sum = 0 Lille risiko for vold

Sum = 1 – 2 Moderat risiko for vold. Præventive forholdsregler bør tages

Sum >2 Høj risiko for vold. Præventive forholdsregler skal tages og planer for hvordan et eventuelt angreb undgås, skal lægges.

---

<sup>32</sup> Bilag



Inden metoden tages i brug, skal personalet i samarbejde udforme en baseline for hvad der er beboerens normaladfærd. Hvis en beboer eksempelvis altid er meget støjende, så skal han ikke scores for den normale adfærd, men kun for adfærd der er ud over normaladfærden på alle seks punkter. Der udfyldes et nyt skema ved hvert vagtskifte, normalt tre gange dagligt.

Ud over baseline, skal personalet også udarbejde retningslinjer og forslag til handlinger og strategier for hvordan der ageres når der scores højt.

Metoden er valideret i forbindelse med psykiatriske patienter (Abderhalden et al., 2008; Almvik et al., 2000; Sande van de et al., 2011), men den er endnu ikke valideret i arbejdet med udviklingshæmmede<sup>33</sup>. Dette skal ses i lyset af at BVC der for tiden er en af de mest anvendte metoder i arbejdet med udviklingshæmmede med udadreagerende adfærd. Metoden er ved at være ”state of the art” inden for risikovurdering af udviklingshæmmede i Danmark enten i sin oprindelige form, som beskrevet her, eller som grundmodel for individuelle nyere udgaver (Jensen, 2014; Møller et al., 2014; Ringø, 2013).

Ved opstart af denne afhandling var BVC en del af et net-baseret program sammen med SOAS-R, men i sommeren 2017 blev BVC integreret i Sensus, så personalet nu ser en oversigt over BVC-scoren når man åbner Sensus, for at læse beboernes dagbøger.

### **HCR-20 - History, Clinical, Risk management 20 (items).**

Dette er en standardiserede metode, der har til formål at forudsige en beboers risiko for at begå voldelige handlinger i et længere tidsperspektiv. Hvor BVC vurderer 24 timer frem har HCR-20 en horisont på uger eller måneder. Da det er en dynamisk metode, er det ikke muligt at sige præcis hvor lang tid

---

<sup>33</sup> Der er lige nu en validering under opstart i England i samarbejde med en af metodens ophavsmænd Roger Almvik.

den dækker, men blot at der ved ændringer i beboeres liv og hverdag, laves en ny vurdering.

HCR-20's formål er at vurdere risikoen for vold i et langsigtet perspektiv. Vurderingen kan derfor have indflydelse på beboerens mulighed for at få mildnet sin dom. Samtidig giver de 20 items der scores på, også mulighed for at planlægge og tilpasse den socialpædagogiske indsats.

De 20 items identificerer tidligere (historiske), aktuelle (kliniske) og fremtidige (risikohåndtering) problemområder hos den undersøgte. Der er således tale om en statisk (Historisk) del og en dynamisk (klinisk og risiko) Resultaterne af testen kan derfor anvendes til en målrettet indsats i forhold til beboeren og til supervision og faglig støtte til medarbejderne. Metoden er udviklet på Simon Fraser University, Vancouver, Canada (Buchanan, 2001; Webster, 2005) Hvor BVC er rettet mod en kort tidshorisont på 24 timer, og scores tre gange dagligt, er HCR-20 en vurdering med en længere tidshorisont og scores typisk med måneders interval. Der scores: Ikke tilstede 0 =, Muligvis tilstede = 1, Tilstede = 2, Samlet score vurderer personens voldsrisiko (Se bilag 10)

HCR-20 anvendes i dag flere steder i dansk psykiatrisk behandling, og Kofoedsminde har som det første danske bosted indført HCR-20 i arbejdet med de domfældte udviklingshæmmede. Metoden er ikke valideret i en dansk kontekst, men udenlandsk forskning har vist at metoden er valid og har vist gode resultater i arbejdet med domfældte udviklingshæmmede (Camilleri and Quinsey, 2011; Gray et al., 2007; Lindsay et al., 2008)

## KAPITEL IV

Dette kapitel er det jeg kalder afhandlings hjerte. Her ligger al den empiri som jeg har indsamlet og som er baggrund for mine analyser. Kapitlet er opdelt i to dele: Analysedel I der beskæftiger som med det praksisnære, som nedenfor beskrevet, og Analysedel II der ser på de diskurser og påvirkninger der kommer udefra, og som Smith kalder ”Det translokale”(Smith, 2005).

### ANALYSEDEL I

I en institutionel etnografi er et centralt fokuspunkt hvorledes styringsrelationerne påvirker praksis, eller hvordan de translokale faktorer påvirker de lokale og omvendt (Smith, 2006a, 2005, 1999; Widerberg, 2015) i den daglige socialpædagogiske praksis.

I dette analyseafsnit vil jeg starte med at tage udgangspunkt i den daglige praksis i arbejdet med de standardiserede metoder. Den praksis som socialpædagogerne anvender i arbejdet med beboerne på Kofoedsminde. Første del af analyseafsnittet beskæftiger sig med det som Smith kalder det ”Det Lokale”. Her er dækker det over det praksisnære som er de to nederste felter i min trekantsmodel (Side 44) ”Fælles praksis” og ”Individuel praksis” og Empirien for ”Det lokale” repræsenteres af interview og observationer, der kredser tæt om praksis. Som tidligere beskrevet er min tilgang grounded og eksplorativ, og derfor vil jeg forholde mig åbent overfor det jeg afdækker, og løbende gennem analysen, vil jeg anvende de teorier, som er passende. Denne fremgangsmåde, at analysen foregår dynamisk gennem selve skrivarbejdet er blandt andet anvendt i Institutionel Etnografi og etnografisk analyse(Hammersley and Atkinson, 2007; Spradley, 1980, 1979), som jeg ligger mig tæt op af. Dette har eksempelvis medført at jeg nogle gange i løbet af skrivefasen, er vendt tilbage med uddybende spørgsmål, både i forhold til mine interview, men også i forhold til at få uddybet procedurer og handlinger, som jeg observerede under feltarbejdet. Dette medfører at min tilgang bliver abduktiv, hvilket ligger i tråd med det eksplorative design.

Den samme tilgang har jeg anvendt i den *anden del af analyseafsnittet* hvor jeg går i dybden med ”Det Translokale” repræsenteret i det øverste lag i trekantsmodellen. Denne del af analysen er et dokumentstudie, og jeg vil her se på hvilke diskurser, fra det translokale niveau, der påvirker det lokale, og hvilke styringsrelationer der bringes i spil. Også her har min tilgang været grounded og eksplorativ, og også her, har jeg gennem skrivningen af afsnittet, udvidet med dokumenter undervejs i læsningen, når jeg fik brug for mere viden.

I afsnittet om det lokale er der en hel række overskrifter eller temaer som inddeler empirien. Denne opdeling er et resultat af kodningsprocessen, hvor jeg ud fra principperne i åben kodning (Corbin and Strauss, 2008, p. 198), løbende gennem analyseprocessen har udviklet en tematisering og et kodesystem, der ligger til grund for underafsnittenes overskrifter (Se kodeliste i bilag 2). Efterfølgende er nogle af disse koder anvendt uændret, nogle er slået sammen, da det viste sig at der var flere ligheder end forskelle, og andre igen, er sorteret fra, da jeg skønnede at de ikke ville bidrage til svare på de problemstillinger, som er formålet med denne afhandling. Der er tale om en både systematisk men også kreativ proces som Spradley skriver ”*..ethnography is both science and art*” (Spradley, 1980, p. 121)

Underafsnittene vil bestå af en række interview citater og observationer der beskriver praksis i den pædagogiske hverdag på bostedet, og vil blive fremstillet som en slags ”thick decription” (Geertz, 2000) .

Interviewpersonerne er i dialogerne benævnt P = pædagog, L = leder, K = koordinator og I interviewer.

## **PERSONALETS UMIDDELBARE TILGANG TIL RISIKOEN FOR VOLD OG KONFLIKTER I DERES HVERDAG?**

Dette afsnit har Fokus på den praksis der forbereder personalet på arbejdsdagen. Der vil være fokus på, hvordan man overleverer information fra medarbejder til medarbejder, men også på hvordan personalet tilslutter sig et arbejdsfællesskab og et socialt fællesskab hvor der er fokus på arbejdsopgaven, og en manifestering af et tryghedsskabende, professionelt

fællesskab der har værdi, for at man kan stå sammen og passe på hinanden i en hverdag, hvor der kan være en stor risiko for, at den ansatte kan møde voldelige, aggressive eller andre grænseoverskridende hændelser fra beboernes side.

Overlevering af information foregår gennem flere medier i arbejdet på Kofoedsminde, en af disse er det de ansatte kalder ”overlappet”. Personalet opfatter den som et vigtigt forum og stort set alle såvel ledere som medarbejdere fremhæver overlappets vigtighed. Overlappet er en hverdags betegnelse, som vagtskiftet har på Kofoedsmindes afdelinger. Der er tale om de ca. ti minutter til en halv time, hvor det personale der skal til at holde fri, mødes med det personale, der skal til at starte op på vagten, og derved overlapper det vagtgående personale hinanden tidsmæssigt.

På Udviklingscentret (UC) møder man ind om morgenen og afholder et morgenmøde. Her er der ikke direkte noget personale at tage over efter, da beboerne flytter sig fysisk fra deres boenhed/ afdeling til værkstederne i Udviklingscentret, og skifter fra det personale der er tilknyttet afdeling til Udviklingscentrets personale. Der foregår således ikke et overlap, eller en ”face to face” overlevering af beboerne, som der gør ved overlappet på afdelingerne, men en ansat fra Udviklingscentret møder tidligt ind og gennemgår dagbogsnotater og risikovurderinger, fra dagen og natten før, så man kan opdatere Udviklingscentrets medarbejdere om den aktuelle situation.

Det er egentlig en tilnærmelse at kalde overlappet eller morgenmødet for en standardiseret metode som sådan, da der ikke er en egentlig systematik til stede. Men da de to begivenheder er en fast, forholdsvis struktureret hændelse, der foregår ved hvert vagtskifte, eller ved hver start på dagen og der er en dagsorden samt en række ritualer, der vil blive beskrevet senere, vil der i denne afhandling blive set på overlappet og morgenmødet som var de en standardiseret metode.

Der foreligger dagsordner til overlap og morgenmøde men ofte foregår mødet i en uformel form hvor en eller to af de ansatte, ofte ”gamle”, erfarne og meriterede medarbejdere, styrer forløbet i overlappet på afdelingen. På

udviklingscentret styrer områdelederen morgenmødet, med mindre han ikke er til stede den dag. Så overtager en medarbejder opgaven som mødeleder.

Ved observationerne ses en systematik der er styret af den umiddelbare situation og de hændelser der har været, eller det der skal ske i løbet af dagen, og ikke udelukkende af en fast dagsorden (Se i øvrigt de tre dagsordner, for de to afdelinger og Udviklingscentret i bilag 11<sup>34</sup>). Men det var tydeligt ved observationerne, at dagsordenen, blev anvendt hurtigt, ofte ved mødets afslutning, for at sikre at man havde fået det hele med. Et eksempel på at dagligdagen tager over og kommer til at styre mødet, kan være en situation, hvor en beboer har udvist en meget intimiderende adfærd, og man derfor tilsidesætter dagsordenen, og i stedet koncentrerer sig om at få en ekstra medarbejder til at tage sig af beboeren, og dermed forsøge at inddæmme problemet.

Modsat observeredes det, at man når man mener selv at kunne undvære personale, beslutter at afgive personale til andre afdelinger, for at hjælpe dem i en belastet situation.

*Der er så meget ro på afdelingen, at man ved overlappet beslutter, at den ene "Flyver" (Person der er ekstra i normeringen og som kan rokeres efter behov red.) går til en anden afdeling, hvor der er sygdom. (Observationsnote)*

Ved et opfølgende interview med områdelederen for afdelingen, blev der spurgt ind til denne praksis, da den ikke var en del af dagsordenen på afdelingerne:

*I. Er det sådan en fast procedure I har på Kofoedsminde?*

---

<sup>34</sup> Bilaget viser en affotografering af de tre dagsordner. Den ene afdeling havde dagsordenen tapet fast til skrivebordet i vagtrummet, den anden afdeling havde dagsordenen siddende på opslagstavlen, og UC havde dagsordenen i en mappe, som områdelederen medbragte ved morgenmødets start.

*L. Det var et godt spørgsmål om det er en hel fast... Jeg tror ikke det står skrevet nogen steder, men det er en procedure vi har. Når man mangler, så ringer man til en afdeling og hører. Man starter gerne i det hus man er. Så starter man med at ringe til de andre afdelinger. Hvordan ser det ud med personalesituationen hos jer? Og så låner man personale til det man nu skal. Så man kigger på hvor mange der er også, hvis de skal på udgang (Beboerne red.), eller hvis de bare skal ud og gå en tur, så ringer man lige og finder ud af, hvordan ser det ud i hele bygningen, og kan vi for eksempel låne en mand, hvis de nu skal over og træne, hvor det kræver to medarbejdere, så låner man hos hinanden så, det er almindelig kutyme overalt, at man låner hos hinanden.*

*I. Det er kutyme?*

*L. Det er kutyme.*

Boenhederne har treholdsskift. Der møder personale ind kl. 8, kl.15 og kl. 23. På boenhederne er der vågne nattevagter. I udviklingscentret er der udelukkende dagarbejde, hvilket vil sige at man møder ind fra 8 – 16.

Medarbejdere beskriver hvad et overlap er:

*”Så sætter vi os ned, når de kommer og så siger vi til dem, Anders havde en dårlig episode i går, så vi har lige prøvet at glatte den af, med at jeg starter med at gå ind til ham, så vi sørger for, at han starter dagen godt og det forskellige, og fortæller om det har virket og har haft en ønsket virkning, som det skulle have. Og det har det jo så. Efterfølgende, nu skal vi over og arbejde videre på at, nu skal vi jo have ryddet op igen jo, og det skal vi have ham til at hjælpe med, det kan vi højst sandsynligt også godt få ham til. Så fortæller vi de små historier der er foregået. Så ved de, hvad stemning han er i, når han kommer. Fordi havde han nu været modsat, havde han været negativ, så er det jo rart, at man lige kan sige til ham, at han er sådan der lige i øjeblikket og det er ikke lige i dag, man skal gå til ham. Så det er måske en meget god ide at Leif, du tager dig af Anders i dag og Susanne, du tager dig af Ronnie i dag. Sådan at vi fordeler vores roller inden vi begynder,*

*at gå ind på afdelingen. Fordi rollefordelingen fortæller også hvem der skal løbe til alarm i dag” (Pædagog)*

Og:

*”Vi starter med at fortælle, hvordan dagen er gået, hvis vi møder ind på en eftermiddag. Så starter vi med at fortælle dem, der har været på morgenholdet, hvordan er dagen gået og hvordan har Ronnie det, hvordan har Anders det? Er de i godt humør og kører det bare eller er de sure og tvære, og hvilke problemer de har haft i løbet af dagen, så vi ligesom kan overtage de problemer, hvis ikke de er løst. Det kan være et eller andet, der skal ringes til eller et eller andet, der kan være magtpåliggende at få ordnet, et eller andet ude i byen eller hvad ved jeg, som de - det skal bare - det skal bare være i orden, ikke også. Sådan har de det jo, de kan ikke rigtig vente. Så må vi jo få at vide, hvad er det for nogle ting, der ligger og venter og så få styr på de ting hurtigst muligt og. Så ved man jo også hvordan, hvilken attitude man har på, når man går ud til beboerne, fordi man ved, om beboeren er sur eller i godt humør eller sådan” (Pædagog)*

Der er tale om et forberedelses og planlægnings møde, hvor de ansatte ”overlapper”. Overlappet foregår på afdelingens vagtværelse, hvor der kan være fem, seks mennesker til stede på en gang. Indimellem vil der være en ansat, der ikke deltager i mødet, placeret uden for døren, for at sikre, at der ikke lyttes ved døren, og for at tage sig af de beboere, der efter personalets udsagn, ofte har ting de skal drøfte, netop som overlappet finder sted.

Overlappet har stor værdi for de ansatte. Stort set alle, både pædagogiske personale, koordinatore og områdeledere fremhæver overlappet som en af de vigtigste fora til at overdrage informationer, og planlægge strategien for den kommende vagt.

Overlappet og morgenmødet har også stor betydning for hvordan personalet bliver forberedt til den kommende vagt. Kofoedsminde har besluttet at anvende de tidligere nævnte metoder i arbejdet med de domfældte udviklingshæmmede. Det var derfor oplagt at se på, hvor meget metoderne fylder ved overlap og på morgenmødet, når det er der de vigtigste



informationer bliver delt ifølge både pædagoger, koordinatore og ledere. Jeg havde forventet, at der i de to fora, blev brugt en del tid på at gennemgå eksempelvis dagbogsnotater i Sensum, medicin uddeling i Sensum, BVC, SOAS-R, magtanvendelseskemaer samt andre af de standardiserede metoder der anvendes på Kofoedsminde. Det viste sig imidlertid at dette ikke var tilfældet, og metoderne fyldte ikke ret meget i overlappet eller ved morgenmødet, men metoderne indtager en mindre rolle, men dog en vigtig rolle i det daglige arbejde. Navnlig planlægningen og styringen af den pædagogiske praksis bliver gennem andre fora påvirket af og tilrettelagt efter de anvendte metoder.

At overlappet er det aller vigtigste, også vigtigere end nogle af de metoder, der ellers har til formål at begrænse vold og konflikter er en holdning disse ansatte giver udtryk for.

*”Overlappet, som er en central del på Kofoedsminde, dvs. at et hold møder ind og et andet tager hjem, der er altid afsat ti minutter et kvarter til det, er stadig faktisk en mere central ting end BVC’en... Men virkeligheden er, at overlappet rummer en langt større detaljerigdom end de her, undskyld jeg siger det, skide tal, og de her meget subjektive observationer kl. to om eftermiddagen, det kunne jo også være at personalet havde en dårlig dag... tilliden til BVC’en er ikke voldsom stor, hvorimod det her 10-15 minutters overlap hvor du får en detaljerigdom... altså der er så mange ting som BVC’en slet ikke kan foregribe og beskrive, og det kan overlappet, og derfor er overlappet stadig en langt, langt større central del end BVC’en er.” (Koordinator)*

*”Så overlappet er jo stort set... det er alfa og omega, det er der, hvor vi får at vide, hvis der er noget på stikkerne” (Pædagog)*

*” Altså vi mødes i hvert tilfælde til de overlap, hvor vi får lidt at vide, hvordan dagen er gået. Og det kan godt i rigtig mange*

*tilfælde være super fint. ... Men vi bruger det meget, det der med de overlap. ” (Pædagog)*

*”De (Metoderne generelt red.) har måske ikke været anvendelige på den måde, som de har været tiltænkt ift. det daglige arbejde, hvor det var tiltænkt, folk der ikke taler med hinanden så meget, men hvor man kan gå ind og kigge i systemerne. Det gør man ikke hernede, for hernede snakker man jo meget sammen. Så det er i overlappet der bliver fortalt, hvad der er sket” (Leder)*

Et af observationsnotaterne fra et overlap på afdeling V viser også detaljeringsgraden ved overlappet:

*”Gennemgang af beboerne. Claus (beboer) havde været med to pædagoger til læge. Han havde været meget nervøs og var sprunget fra to gange tidligere. Det var gået godt, men der var tre besøg mere, og der var røntgen og blodprøver imellem. Claus er bange for at blive stukket. Det blev understreget, at han kunne forventes at reagere oven på lægebesøget. Både positivt, fordi det var overstået, men også negativt, fordi han måske kom til at tænke på, de fremtidige besøg. En anden beboers specielle badevaner. Med tøj på, og sprøjten vand ud over det hele, med bruseren, blev vendt. En tredje beboer der kan være udadreagerende var i godt humør, og man mente at der ikke ville blive problemer med hende på den kommende vagt.*

*Obs på at Claus ikke må være alene med Ida (beboer) da hun siger, at Claus tager på hende. Lene (pædagog) har talt med ham om det, og at det jo er for deres begges skyld. Både for Ida men også for Claus som jo ikke brød sig om afslag, og så ville han jo blive vred. ” (Observationsnote)*

Overlappet bliver anvendt som et forum for styring, der bestemmer hvorledes dagen skal gribes an af de ansatte, og det er de ansatte selv, der uden leders tilstedeværelse udstikker linjerne for dagen. Der er dog på P-møderne aftalt retningslinjer for hvordan hverdagen skal gribes an, ligesom man også på P-møderne ofte beslutter hvem der skal gøre hvad. Overlappene

bliver således et redskab til at omsætte fælles beslutninger til faglig praksis. Men der er hele tiden en levende debat om hvordan man griber dagen an, og en mulighed for at improvisere som i dette eksempel:

*” Om morgenen, når jeg møder ind, starter jeg jo faktisk med at sætte mig ud til morgenbordet sammen med nattevagterne, for stille og roligt at høre hvordan natten er gået, om der er noget specielt, og er der ikke de..., fint. Så kigger vi på hinanden, hvad planer har vi for i dag for den enkelte. For i dag, da fortalte jeg, at jeg skulle herover til møde. Jamen fint, så prøver vi at tage det med ind og planlægge, så der er fast personale på afdelingen, så vi ikke alle sammen er ude af huset. Det snakker vi om igen, hvordan vi griber dagen an, som nu Ronnie han er hjemme, hvad skal han have lov til og, måske også lige få ringet til skolen, kan han komme i skole nu her i formiddag, når han ikke kan det i eftermiddag pga. temadagen og så videre. Så vi er lidt på forhånd med sådan nogle ting. ” (Pædagog)*

### **Overlappet som reproduktion af det professionelle fællesskab**

Ved overlappet på de to boenheder, blev der observeret nogle faste ritualer som alle overholder, og alle deltager i. Jeg oplevede selv fra første dag at blive en del af dette ritual, hilsenen.

*Alle trykker hinanden i hånden og siger ”Goddag”. De markerer håndtrykkene tydeligt og de ser hinanden i øjnene når de hilser og nikker. De ansatte trykkede også mig i hånden, og jeg oplevede, at blive betragtet som en del af gruppen. Ved afslutningen af overlappet tog man afsked, sagde ”Farvel” og ”God vagt” eller ”God fridag” (Observationsnote)*

Dette ritual er tydeligt med til at etablere af samhørighedsfølelse mellem de ansatte, og dette sammen med en meget systematisk afvikling af overlappet, er medvirkende til at skabe et godt team, og signalerer samtidigt, at dette er et professionelt fællesskab, hvor man er tilstede, og klar til at hjælpe hinanden. Dermed blev overlappet til det jeg i overskriften har kaldt en reproduktion af et professionelt fællesskab. Ved observationerne bemærkede jeg, at der var tale om en vis inderlighed og fasthed. Denne hilsen blev

fastholdt som et ritual ved alle overlap hvor jeg var tilstede ved, ligesom der blev hilst på samme måde ved personalemøderne.

Følgende eksempler viser, at de ansatte værdsætter dette ritual, og at de oplever, at det er medvirkende til at skabe en samhørigheds- og loyalitetsfølelse, der fastholdes gennem dette ”hilseritual”.

*”Men det at man lige siger ”Hej!” og vi to skal faktisk være sammen i 8 timer nu, det gør at man siger, at ”jeg er der for dig og du er for mig”. På en eller anden måde, binder os jo sammen. Det skulle man bare gøre alle steder. Jeg gør det også, hvis jeg kommer ned... hvis jeg en enkelt gang har skullet hjælpe nede på Z’eren (En naboafdeling red.). ” (Pædagog)*

*”... men det har da noget. Alt det der sender da et signal, det har en signalværdi. Det der med at man også hilser på hinanden og man gør det også til vikarerne og andre. Det var i hvert tilfælde sådan noget, jeg lagde mærke til, lige da jeg kom herved. Det har bare så meget at sige, om man ligesom kigger på hinanden og siger, du er der for mig og jeg er for dig, vi er jo afhængige af hinanden. ” (Pædagog)*

*”men det har jo rigtig meget, jeg synes i hvert tilfælde, at det har noget at gøre med den anerkendende relation og det har da også noget at gøre med kollegamæssigt, at man siger ”Hej! ” og ”Tak for en god vagt”. Vi siger også altid farvel til hinanden. Jeg ved ikke om I har kameraer dernede, men der kan du i hvert tilfælde se, at når X’erne siger farvel til hinanden, det er faktisk altid med et tak for en god vagt, vi ses i morgen. ” (Pædagog)*

*”Ja, jeg lagde meget mærke til det. Det har jeg ikke prøvet før og jeg synes bare, det var fedt. Fordi du har så meget i det der håndtryk, hele den der respekt for... (hinanden red.). (Pædagog)*

Hilse ritualer der understreger samhørigheden mellem pædagerne, hvor en del som sagt også giver knus til hinanden, den stærke fokusren på opgaven, og det høje informationsniveau skaber en tryghed og et fællesskab, som det fremgik af ovenstående.

### **Morgenmøde på Udviklings Centret**

På Udviklingscentret møder personalet ind om morgenen kl. 8., og der afholdes morgenmøde med udgangspunkt i en fast dagsorden, og gennemgang af dagens og nattens hændelser, som en ansat har læst op på i dagbogen (Sensum) samt BVC og SOAS-R, hvis der har været hændelser der er registreret der. På udviklingscentrets morgenmøde går man frem efter dagsorden (Se bilag 11). Derudover har UC's morgenmøde en anden form og andre ritualer end overlappene på afdelingerne. Først og fremmest er det en større personalegruppe der møder ind, ca. 23 personer. Ved de syv observationer der er blevet fortaget over en måned, var det tydeligt, at der var faste pladser til alle. Jeg fik allerede første dag at vide, hvor jeg ikke skulle sætte mig, og fandt derfor en plads der så var min ved de fremtidige observationer.

Der er en kønsfordeling på 1/3 kvinder til 2/3 mænd, men der er en mere maskulin "håndværkeragtig" tone ved morgenmødet, end den der blev anvendt på overlappet på de to observerede afdelinger, ligesom der var en tendens til at man sprogligt bagatelliserede forskellige hændelser, og grinede lidt af dem. Det var dog tydeligt ved observationerne, at man samtidig tog hændelserne alvorligt, og sørgede for at dække sig ind ved at fordele personalet strategisk i forhold til voldsforebyggelse, ved at sørge for ekstra bemanning, der hvor det vurderedes, at der kunne opstå problemer i løbet af dagen.

Forskellen i tonen på de to personalegrupper der er i udviklingscentret og på afdelingerne, kan ses som et udslag af gruppernes sammensætning. På afdelingerne er de ansatte socialpædager, omsorgsassistenten og i enkelte tilfælde social og sundhedsassistenter. På udviklingscentret er der færre

pædagoger og en stor gruppe med håndværksmæssig erfaring og uddannelse. Der er altså tale om to forskelligt sammensatte faggrupper.

En stor forskel på overlappet og morgenmødet er, at man ved morgenmødet har lidt mere tid, og at mødet foregår i Kofoedsminde's café uden for det sikrede område, og uden beboere i nærheden.

På Udviklingscentret går man frem efter den nedskrevne dagsorden, og her er lederen som hovedregel med ved mødet og fungerer som mødeleder.

*Gennemgang af syge og fraværende. Man checker op på bemanningen. Der mangler én på et af værkstederne. Hvem kan undvære en medarbejder? En melder sig, og problemet er løst. (Observationsnote)*

Ved morgenmødet sikrer man bemanningen og dermed også sikkerheden for den kommende dag.

*En beboer havde sagt, at hvis en anden beboer kom på hans hold, så ville han "klappe til ham". Det grinede man lidt af, og sagde, at så skulle man være opmærksom på at holde dem adskilt. På trods af alvoren virker ingen nervøse, men man er let og humoristisk i drøftelserne. Jeg er dog ikke i tvivl om, at man tager det alvorligt. Det blev nævnt, at der var lavet en SOAS-R på den nævnte beboer aftenen før. (Observationsnote)*

Og.

*En beboer har taget en pose plastik gaffler med ind på værelset. Da en ansat (vikar) påpeger det, får han at vide, at han skal blande sig uden om, ellers kan han få stukket en af dem i øjet. Folk bliver alvorlige. Nogen ser på hinanden og "skærer ansigter" der signalerer, at dét her det er ubehageligt.*

*Det besluttet sammen med lederen, at man i dag, vil søge tilladelse til at lave en 24A<sup>35</sup> og ransage værelset for farlige genstande. (Observationsnote)*

I modsætning til afdelingerne gives der ikke hånd når man møder ind, men i stedet hilses der højlydt med ”Godmorgen!” når medarbejderen kommer ind i lokalet, og alle svarer i kor tilbage, Der er let til forskellige morsomheder om hinanden og med hinanden, indtil mødet starter. Denne lette humoristiske stemning fortsætter til en vis grad også ind i selve mødet.

Som et supplement til den lette og kammeratlige stemning sørger UC’s musikmedarbejdere for, at der to gange om ugen synges morgensang. Dette er forberedt i forvejen og de to medarbejdere akkompagnerer på guitar og keyboard, og alle synger med.

## **Sammenholdet**

Ved siden af hilseritualer og de anerkendende relationer som beskrevet af personalet og som også er observeret ved overlappet og morgenmødet, vægter pædagogerne af fastholde og udbygge de anerkendende relationer pædagogerne imellem.

Ved personalemøderne er hilseritualer også med, og man gør meget ud af at skabe en god stemning, og starter mødet med at spise frokost sammen. Ved frokosten bruges noget af tiden til at ”hygge” sammen idet der her er plads til lidt privat snak, og til at spørge ind til hvordan man har det. Frokosten anvendes dog mest til faglige refleksioner uden for dagsordenen eller forud for dagsordenen. Men når frokosten er ryddet af væk, er det tid til at starte personalemødet.

---

<sup>35</sup> Kapitel 24 A i Lov om Social Service. I dette tilfælde lovlig adgang til at pædagogerne kan ransage beboerens værelse, med beboerens kommunes tilladelse, eller ved Koføedsmindes forstanders accept. Se afsnittet ”Kapitel 24 A” og Bilag 7

*Ved P-mødet deltager områdeleder, koordinator samt en stor del af det fastansatte personale elleve i alt. Mødet startes med frokost. Nogen har medbragt hjemmelavede frikadeller, og der er en faglig smalltalk, i en hyggelig og afslappet atmosfære, Ikke meget privat snak, men så godt som al snak er arbejdsrelateret, og omhandler beboerne. (Observationsnotat)*

Sammenholdet i personalegrupperne er også medvirkende til at man tager hensyn til hinanden, og det er accepteret, at man måske ikke lige er i super god form en dag eller at der er nogen ting nogen af de ansatte er bedre til en andre.

Nogen pædagoger er eksempelvis bedre til at arbejde med bestemte beboeren end andre pædagoger som dette udsagn peger på:

*” Vi kan alle sammen sige, tager du lige ham der i dag, fordi i dag, der har jeg sgu ikke lige... vi kan snakke om tingene, der er ikke nogen der bliver sure”. (Pædagog)*

Det understreges som en vigtig kvalitet i gruppen, at der er plads til at kunne sige fra når man ikke føler sig helt på toppen.

*P. ”Lederen” har sagt, at jeg ikke må løbe til alarmer, jeg må blive på afdelingen. Jeg må heller ikke komme ind på Afdeling X. hvor Svend er (Beboer som P har en konflikt med red.). Så jeg er skærmet lidt, men alligevel.*

*I. hvordan har dine kollegaer det med det?*

*P. De har det fint nok med det. Jeg har ikke lagt skjul på det og fortalt dem, sådan er situationen. ”*

## **Fordeling af roller og opgaver**

Som et andet eksempel på det nødvendige sammenhold der er i personalegruppen ses i deres parathed til indbyrdes og ad hoc at fordele roller og opgaver efter den enkelte ansattes mentale velbefindende og overskud. Den parathed observeredes på afdelingerne men også ved



udviklingscentrets morgenmøde, hvor omplacering af medarbejdere mellem de forskellige værksteder foregik uden problemer, og som en selvfølgelig handling.

En pædagog siger:

*”Fordi rollefordelingen fortæller også hvem der skal løbe til alarm i dag. Det kan godt være, at det er mig der er ”Batmanden”, at det er mig, der altid løber til alarmer, men hvis jeg nu har en dårlig dag, så er det måske ikke lige mig, der skal løbe til alarmerne. Så siger jeg til en af de andre, jeg har en skidt dag i dag, der har været noget derhjemme eller et eller andet, så er det måske bedre, at det er dig, der løber til alarmerne i dag.”*  
(Pædagog)

Følgende er endnu et eksempel på, at personalet samarbejder om at fordele arbejdet på en måde, så den enkelte gør det han eller hun er bedst til:

*Nu hørte du selv i går (Ved P-mødet red.), der blev grinet en hel del, jeg snakker madlavning og jeg laver aldrig mad. I starten var der også nogle der gerne ville have, at jeg også skulle lave mad, men så gik der ikke så lang tid, før at de andre, det var fint nok, at jeg bare tog mig af beboerne, så skulle de nok lave mad. For det første, så var der nogen der tog sig af beboerne og maden var også til at spise, men sådan fordeler vi vores roller deroppe. Og det er også. Normalt så arbejder vi sådan mere eller mindre i faste teams, så er der nogle andre dage, hvor vi har nogle andre, og det er jo der, at gnidningerne kan komme engang imellem. At du gør heller aldrig, men nu har vi arbejdet sammen i så lang tid, at nu er den ved at være kørt ind, ikke. (Pædagog)*

## **Anvendelse af vedtagne standardiserede metoder i overlappet**

Overlappet og morgenmødet var med enkelte undtagelser forholdsvis ”metodefrit” hvis man ser på de standardiserede metoder som Kofoedsminde

har vedtaget at anvende. Det kom frem i observationerne, men også i de efterfølgende interviews.

Der blev kun observeret referencer til anvendelse af BVC én gang ved overlappet på de to afdelinger, to gange blev det nævnt, at der ikke var udfyldt BVC, men at man ville gøre det senere. På ingen af de syv morgenmøder, hvor jeg udførte observationer, blev der nævnt en BVC score, og BVC fremgik heller ikke af UC's dagsorden (se bilag 11)

Derudover anvendtes dagbogsnotater i Sensus systemet som grundlag for den briefing der foregik om morgenen ved starten af dagen på Udviklingscentret.

Årsagerne til at metoderne ikke fylder meget i overlappet og ved morgenmødet bliver berørt senere hvor der bliver rettet fokus på hvordan metoderne spiller ind i den daglige praksis på afdelingerne og hvordan metoderne bliver en del af planlægningen, dokumentationen og styringen af den socialpædagogiske indsats.

### **OPSAMLING AF AFSNITTET "PERSONALETS UMIDDELBARE TILGANG TIL RISIKOEN FOR VOLD OG KONFLIKTER I DERES HVERDAG"**

I dette afsnit samles der op på de indsigter og de fund der er uddraget af den empiri der netop er præsenteret. For at skabe et overblik er opsamlingen af hvorledes overlappet og morgenmødet har indflydelse på personalets tilgang til risikoen for vold og konflikter opdelt i tre kategorier, som så yderligere er opdelt i en række subkategorier. Dette illustreres i Figur 7 der er inspireret af Spradley's taksonomi begreb (1980, 1979). Spradley anvender begrebet

”taksonomi<sup>36</sup>” til at lave en klassificering af sociale hændelser, der iagttages i forbindelse med en etnografisk undersøgelse.

Her anvendes begreberne ”cover terms” og ”included terms” (overbegreber og underbegreber) og disse er forbundet med via en semantisk relation. I det følgende er min cover term ”Overlappet og morgenmødet på Kofoedsminde” som er forbundet med den semantiske relation ”er en del af” og included term er eksempelvis ”overgive og inddæmme problemer”. Denne struktur kalder spradley for et ”domæne”. Dette domæne ser sådan ud

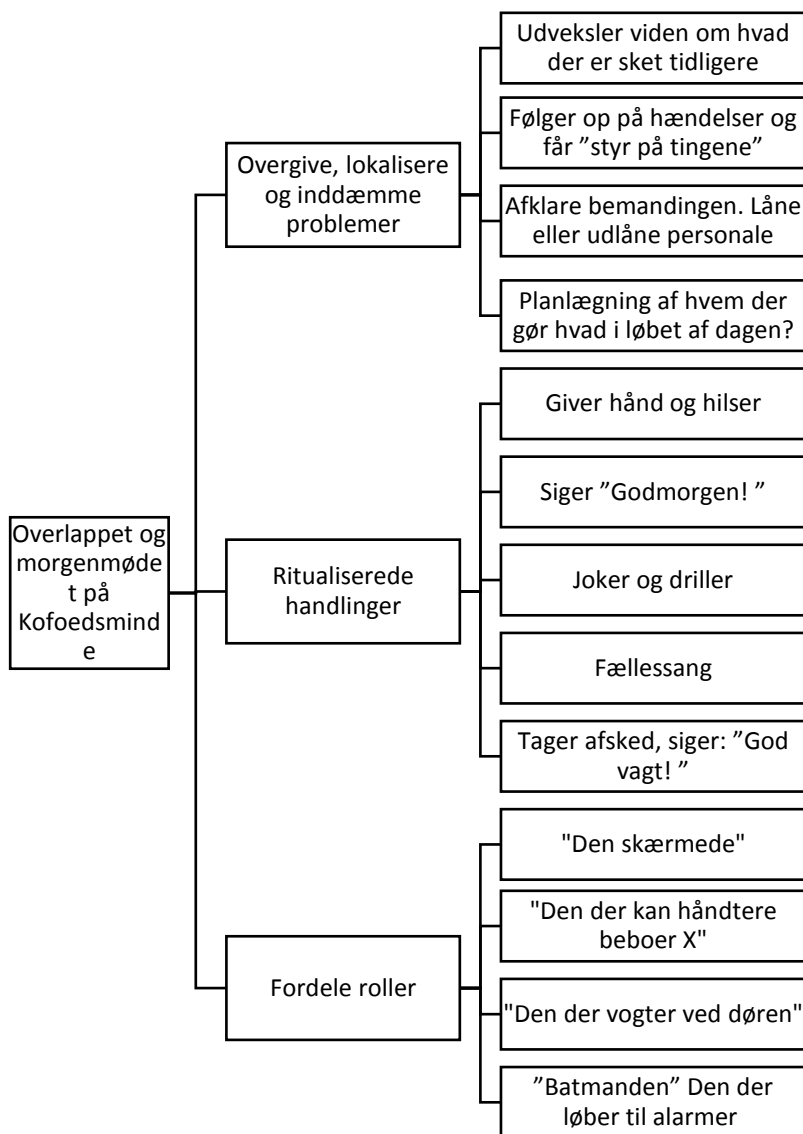
<b>Overlappet og morgenmødet på Kofoedsminde</b>
Er en del af ↑
Overgive og inddæmme problemer

*Figur 6 Domæne*

Spradley går videre og opstiller det han kalder en taksonomisk analyse, som har til formål at systematisere underbegreberne (included terms). Modellen er med til at give et overblik over indholdet i de tre domæner og de over- og underbegreber, som der er fremkommet ved gennemgangen af empirien. En systematik, der letter arbejdet med et ellers komplekst område. Sådan ser min taksonomi ud for dette afsnit:

---

<sup>36</sup> Begrebet stammer egentlig fra biologien hvor taksonomier beskriver klassifikation af organismer. Eksempelvis plantearter.



Figur 7 Taksonomi

### Overgive, lokalisere og inddæmme problemer

Spørgsmålet om bemanningen på afdelingerne løses af medarbejderne løbende, uden den store mellemkomst af ledere. Som det var fremme i et af

det først citerer i dette afsnit, er der ikke umiddelbart nedskrevne regler for, hvordan man løser problemer med manglende personale. Det bliver nævnt at der er ”kutyme” for at man selv finder en løsning ved overlappet, og dette ser ud til at fungere. Det er altså mere en norm end det er praksis der styrer denne del af bemanningen af afdelingerne. Dette ser også ud til at give god mening i en hverdag, hvor man har et overlap på måske 15 minutter, til at få de ansattes sikkerhed på plads. Der er både ved overlappet og morgenmødet fokus på sikkerhed, og det er i høj grad de ansatte selv, der beslutter og styrer hvordan man sikrer, at dagens arbejde bliver så sikkert som muligt. Det bliver dermed afdelingens hverdagsliv der bliver bestemmende for hvordan dagen skal være, og personalet planlægger sig ”uden om konflikterne”, ved at tilpasse dagen til de beboere der er, det personale der er og den kontekst de skal indgå i den dag.

Det fremgår af observationerne at de standardiserede metoder kun i ringe grad er repræsenteret ved overlappet på afdelingerne og ved morgenmøderne i udviklingscentret. Jeg havde forestillet mig, at de, som det også fremgår af dagsordnerne fra afdelingerne, var et fast punkt på overlappet. Imidlertid får de standardiserede metoder en mere underliggende position, eller det kan siges, at de bliver indlejret i praksis. Måden det sker på er, at de er faste punkter på P-møderne og også i en vis grad på Individuel Plan-møderne, ligesom de ifølge de ansatte selv, inddrages i løbet af dagen, hvor man eksempelvis læser dagbogsnotater i Sensum eller checker op på BVC siden man sidst var på vagt, for på den måde, at opdatere sig selv. Det er imidlertid også tydeligt jævnfør interviewene, at der er stor forskel på hvem der benytter metoderne og i hvor stor udstrækning de gør det.

Ser man nærmere på afdelingernes dagsorden (se bilag 11) må man konkludere, at strukturen ved overlappet og morgenmødet først og fremmest er hverdagslivsorienteret. Både de professionelle hverdagsliv, der er det hverdagsliv som de professionelle lever mens de er professionelle i arbejdstiden, såvel som beboernes hverdagsliv. Fokus ved overlappet er ”her og nu” orienteret, og der fokuseres ikke på langsigtede pædagogiske mål. Selvom eksempelvis BVC er et punkt på dagsordenen, berøres det som nævnt stort set ikke ved de observerede overlap, mens dagbogsnotaterne i Sensum ses som vigtige, og ofte inddrages. Der er først og fremmest fokus på den netop overståede vagt og den kommende. Dette gør sig også

gældende ved morgenmødet, hvor dagsordenen er fokuseret på praktiske ting som eksempelvis hvem der er på arbejde, hvilke biler der er til rådighed og referater fra eventuelle møder.

### **Ritualiserede handlinger**

Det det gjorde størst indtryk på mig ved overlappet og morgenmødet, var ikke så meget indholdet, som det var formen. Begge fora var karakteriseret af sammenhold og fokus på opgaven. Hilseritualet var medvirkende til at skabe og opretholde et fællesskab og en følelse af *"du er der for mig og jeg er for dig, vi er jo afhængige af hinanden"*. Hilseritualet kan ses som en vigtig identitetsmarkør<sup>37</sup> der er medvirkende til at understrege fællesskabet. De ansatte bemærker selv, at der er et specielt ritual på Kofoedsminde, og det bliver dermed medvirkende til at skabe en speciel fælles identitet, ikke bare personalet imellem, men også at Kofoedsminde kommer til at fremstå som et specielt sted med en specifik kollektiv identitet. Ved morgenmødet var der ikke samme hilseritual, men til gengæld en venlig hilsen på hinanden, og en spøgefuldhed mellem de ansatte, ligesom sort humor også blev anvendt en del. Sort humor kan have flere funktioner. En af funktionerne er at den kan være medvirkende til at forstærke den nævnte fællesidentitet, men samtidig kan den også ses som en ventil, der giver personalet mulighed for at få lidt luft i en hverdag, der indimellem kan være meget intimiderende. Goffman anvender i sin dramaturgiske tilgang begreberne "frontstage" og "backstage" (Goffman, 1990), hvor frontstage er den scene eller det område hvor dagligdagen udspiller sig. I dette tilfælde dagligdagen på værkstederne sammen med beboerne. Backstage er det skjulte og hemmelige, som ofte kan indeholde kompromitterende handlinger, som eksempelvis nogen af den sorte humor jeg mødte ved morgenmødet. Goffman mener at backstage giver aktørerne mulighed for at slappe af, puste ud, og evaluere i en tryk ramme.

---

<sup>37</sup> Jeg definerer identitetsmarkør på denne måde: En betegnelse for symboler, handlinger eller artefakter der binder mennesker og / eller institutioner sammen i et meningsfuldt fællesskab.

## Fordele roller

Sideløbende med at personalet gennem deres hilseritual bekræfter deres fællesskab, fordeles hvad flere af de ansatte kalder ”roller”. Rollerne kan være som eksempelvis ”Batmanden” der løber til alarmer, eller den der den der tager sig af en speciel beboer, fordi netop hun har en god relation til denne beboer. Rollen som den der vogter ved døren, er også nævnt

En anden rolle er ”den skærmede”. Rollen illustrerer hvorledes man anvender et begreb, der normalt anvendes den modsatte vej, da skærmning er et begreb der betyder skærmning af beboere, eller patienter (oftest i psykiatrien). Men her sættes et begreb ”skærmning” i spil. I dette tilfælde er formålet at beskytte en ansat. Dette er en meget vigtig illustration af, hvorledes de ansatte selv konstruerer sikre rammer for hinanden indbyrdes.

Rollerne, som de nævnes her, er bestemt af funktion, relation og faglige kompetencer, men som det bliver meget tydeligt længere henne i materialet hvor en rolle som ”Banditten” dukker op (Se side 182) er den ansattes habitus og livserfaring med til, at bestemme hvem der egner sig til hvilken rolle.

Den manglende anvendelse af metoder i overlap og ved morgenmødet ser ikke ud til at have indflydelse på mængden af information. Som det fremgår af den forudgående empiri, så betragtes overlappet som den vigtigste kilde til information, og også en meget detaljeret form for information. Der hvor man kan undre sig ved proceduren ved overlap og morgenmøde er den manglende systematik i de to fora.

En af de interviewede områdeledere mener, at metoderne bedst egner sig til arbejdsområder hvor man ikke har den tætte kommunikation som der er ved overlappene (og også de faste personalemøder hver anden uge). Dette kunne tolkes som, at lederen mener, at metoder bruges til at formidle kommunikation, og ikke som en del af styringen og planlægningen af den socialpædagogiske indsats. Derved bliver det de menige medarbejdere der er på vagt, der lægger kursen for dagens pædagogiske arbejde. Der ses derved bort fra den systematiserende effekt, som metoder kunne forventes af have.

På den anden side, er samme leder andre steder i interviewet positiv overfor de indsigter anvendelse af metoderne giver. Samme områdeleder nævner flere gange i interviewet, at metoderne er brugbare i den pædagogiske praksis, hvilket illustrerer den diskrepans der også eksisterer mellem ledelse som ansatte, og som jeg vil komme nærmere ind på i næste afsnit.

## **DE ANVENDTE STANDARDISEREDE METODER I PRAKSIS / PERSONALETS ANVENDELSE AF STANDARDISEREDE METODER**

I dette og de næste afsnit vil der være fokus på hvordan de standardiserede metoder, der tidligere er beskrevet som en del af Kofoedsminde metodebatteri, manifesterer sig i den daglige praksis. Der er som sagt tale om et løst metodebegreb, idet man på Kofoedsminde betragter eksempelvis BVC og SOAR-R som metoder, men også ”low arousal” ses som en metode (se side 83) I dette afsnit vil det være de direkte volds og konfliktforebyggende metoder, de tre evidensbaserede og: BVC, HCR-20 og SOAS-R. Det vil blive belyst hvordan de ansatte anvender metoderne og hvorvidt metoderne bidrager til praksis og på hvilken måde.

De standardiserede metoder er som sagt udvalgt, fordi det er dem som der beskrives i Kofoedsminde vejledninger og interne dokumenter og på Kofoedsminde hjemmeside samt intranet, og det er dem som personalet selv fremhæver, som de metoder man anvender.

Der fokuseres på de direkte volds og konfliktforebyggende dokumentations metoder. Hver metode betragtes én ad gangen og der ses henholdsvis på de positive observationer og interviewsvar hvor den ansatte oplever, at metoderne er brugbare og bidrager til praksis, og derefter på de mere forbeholdene, hvor medarbejderen ikke synes at metoderne bidrager, men måske snarere er en hindring for praksis. Det skal bemærkes, at der i interviewteksterne er medarbejdere der står på begge sider. Hvilket vil sige, at der er individuelt modstridende svar, at det nogle gange er den samme ansatte der er citeret for både positive og negative udsagn om eksempelvis BVC.



## Om BVC

Samtlige interviewede fremhæver positive effekter af BVC:

*”Ja, altså, lige nøjagtig BVC-scoringen, det er jo en, som jeg synes, vi kan bruge i dagligdagen. Det er en af de bedste midler, synes jeg. ... (Pædagog)*

*”BVC’en, den går de ind og skriver på hver dag. Det er ikke sådan, at de har den oppe hver dag og siger, hvad der er scoret. De tager den op, hvis det er sådan at der har været scoret på nogen og siger, ved du hvad, der har været omkring denne her beboer, han har været verbalt truende og er lige kommet op ift. det. Han har været frustreret over nogle ting, så på den måde tager de lige op, at der har været nogle ting, der har været nogle parametre her, han har scoret på. Men det er når der har været noget, de bruger den. Ellers gør de ikke”. (Leder)*

*” Men ofte ser vi vores beboere hernede, at vi kan se... at hvis der er de her ting, så kan risikovurderingen (BVC red.), så er der mindre risiko for udadreagerende adfærd. Så den går ind... Den er egentlig meget god, den går ind og beskriver ift. hvad det er for nogle ting der er omkring den enkelte beboer. (Pædagog)*

*”Og det kan være f.eks. har vi lige haft Bjarne oppe (på p-møde red.) på vores afdeling. Der har vi egentlig både brugt BVC’en og HCR-20 i forhold til, fordi der var noget lige præcist omkring irritabilitet. Noget af det vi kunne se, at han bon’ede ekstra meget ud på var irritabilitet, og vi fandt egentlig hurtigt ud af, ved at snakke omkring det på personalemødet, hvad det egentlig var, han var irriteret over. ” (Pædagog)*

*”... vi er blevet mere fokuseret på det (at anvende BVC red.). Det sidste halve år er vi blevet meget mere fokuserede på at bruge de her, især BVC-analyserne synes jeg, har været gode. Det har også givet folk... de siger ”Gud ja!” (Leder)*

*”... eksempelvis så har der været en større øjenåbner i forhold til BVC’en i forhold til det og bruge analyseredskabet i BVC’en det vil sige i at gå ind og så trække på tre måneder og så se, hvad er det for nogle konflikter med beboer X. Så gir det, der kan nærmest komme sådan et helt sus igennem personalemødet når det lige pludseligt bliver synliggjort at 80% af konflikterne opstår i køkkenet, at de opstår om onsdagen, måske mange gange i sammenhold med at der er personalemøde og der er vikardækning, eksempelvis, i det hele taget kan BVC’en det at den virkelig kan lave en øjenåbner fordi at, man jo bare ser hverdagen i sin hverdag, men man ser det ikke over det lange stræk, og det kan BVC’en altså synliggøre, altså hold da kæft, altså vi vidste det egentligt godt lidt at der var ballade om onsdagen, men vi vidste ikke det var så massivt, og vi vidste ikke at det altid var mellem 17 og 18 eller sådan nogle ting det kan den, så på den måde kan man sige at... der har den lidt muligheder for... det har måske en mulighed for at sætte sig fast det her”. (Koordinator)*

Disse eksempler viser, at mange oplever at BVC er med til at skabe forståelse og give forklaringer på hvorfor beboernes har den adfærd som de aktuelt har. BVC er en standardiserede metode der kan hjælpe med at skabe overblik i en ellers kompleks dagligdag, og der er ind imellem tale om det man kan kalde ”Aha-oplevelser”, hvor metoden afdækker mønstre, der ellers ikke var fremme i de ansattes bevidsthed før. Disse mønstre bliver dermed åbne for fortolkninger. BVC faciliterer et fællessprog, og derfor hjælper den de ansatte med at rette opmærksomheden på underliggende årsager til problemerne. Ved hjælp af BVC rettes der fokus på årsager og problemsammenhænge, man ikke var opmærksom på tidligere, og dette kan

hjælpe pædagogen til ikke bare at se ”*hverdagen i sin hverdag*” som det blev udtrykt, men også at se dybere end det.

Det fremgår også af de foregående citater, at personalet sammenblander metoderne BVC og SOAS-R. Det bliver nævnt at BVC giver et overblik over hvordan hændelserne er placeret i tid og rum. Dette fremgår ikke af BVC, men derimod af SOAS-R, der dokumenterer tidspunktet og stedet for en hændelse. Dette er ikke en del af BVC. En forklaring på dette kan være at de to metoder på interviewtidspunktet var en del af samme IT-program (ReAct). Men samtidig viser det også, at det måske ikke er metoden som enkeltstående redskab der er brugbart for de ansatte, men derimod muligheden af at kunne beskrive den oplevede virkelighed så detaljeret som muligt. Det sidste citat viser eksempelvis at selve den standardiserede metode BVC virker i et samspil med, det man kan kalde den ansattes virtuose kompetencer. Med dette menes, at medarbejderens specielle viden og indsigt er medvirkende til at gøre metoden brugbar. Men vel og mærke brugbar på en anden måde end metodens oprindelige funktion.

Imidlertid var der ved interviewene ingen udsagn der dokumenterer at BVC virker ved den oprindelige og påtænkte intention, som en korttids risikovurdering. Jeg vendte derfor tilbage til samtlige interviewpersoner for at bede dem give eksempler hvor de oplevede BVC virkede som det prædiktive risikovurderingsredskab, som det var tænkt. Ingen kunne give eksempler på dette. Dette kan tolkes, som om at selve metoden BVC umiddelbart ikke virker efter hensigten, men at den i stedet har andre positive effekter. Her tænkes på de effekter som nævnes: Fællessprog, og fælles fokus på beboerne. Dette fører frem til næste afsnit.

## **Alternativ anvendelse**

En leder giver udtryk for, at der er perspektiver i risikovurdering, som man ikke udnytter i arbejdet med BVC på afdelingerne. Lederen mener, at metoderne giver mulighed for at analysere beboernes adfærd i større grad og beklager, at man ikke udnytter denne mulighed:

*”Det jeg tænker man har gjort er, at man har fokuseret rigtigt meget på risikovurderingssystemer henede, hvor man ikke har haft så meget fokus på hvordan man så bruger dem i det pædagogiske arbejde. Det har jeg været lidt ked af, at der har været så stor fokus på risikovurderingssystemerne frem for ift. hvordan vi bruger dem i det pædagogiske arbejde ift. hverdagen, hvordan kan vi gå ind og beskrive, når den her beboer gør sådan, som han nu gør, hvordan vi så kan gå ind og arbejde med det. Den del af det gør bare, at vi kan gå ind og kigge at der er en risiko, men den er ikke god nok til at beskrive.” (Leder)*

Som tidligere nævnt er der en del ambivalens og selvmodsigelse i flere af udsagnene om metoderne, også i ledelsen (Se side 102). Man siger på den ene side, at BVC er et godt analyseredskab, som man burde anvende mere, og på den anden side, i et eksempel i tidligere afsnit, at metoderne nok ikke fungerer som de var tænkt, men måske mere som et dokumentationsredskab

Følgende citat stammer fra et af opfølgningsspørgsmålet om hvorvidt der var eksempler på hvorvidt BVC fungerede efter hensigten:

*Jeg har overværet mange overlap på Afdeling V og Afdeling X. Jeg har måske enkelte gange hørt en kollega fortælle, at der var scoret i BVC.*

*BVC giver ikke en indsigt vi efterfølgende kan handle på.*

*BVC-skemaet rummer simpelthen ikke alle de nuancer, der kan give os en indsigt i det skete. Derved frembringer skemaet ikke handlemuligheder...*

*... BVC éns store styrke er dets analyse apparat. Over tre måneder... -eksempelvis-... ser vi mønstre vi ikke får øje på i hverdagen.*

*Hvis vi arbejdede mere intenst med disse analyser, ville vi frembringe informationer, der ville kunne forebygge udadreagerende adfærd i hvilken form den nu har hos den enkelte*

*beboer. Ikke inden for 24 timer som tiltænkt (og dog) – men stadig meget brugbar viden. (Koordinator)*

Og en anden:

*Jeg synes ikke jeg har oplevet, at der konkret har været en situation, hvor en specifik adfærd er blevet synliggjort, ”kun” pga. BVC. Men til gengæld har jeg en oplevelse af, at BVC i generelle perspektiver har givet medarbejderne, også i forhold til de enkelte beboere, indsigt i, og større forståelse for normaladfærdsbegrebet. Forstået på den måde, at man pga. BVC ser beboernes adfærd i deres eget perspektiv, og ikke kun et generelt perspektiv, hvilket for mig at se er en stor kvalitetsfremgang. (Koordinator)*

Begge mener at BVC giver indsigter i beboerne, ikke at den virker som den var beregnet til, men igen, at den i samspil med personalets viden og kompetencer, er medvirkende til at give de ansatte en større indsigt i beboernes liv, og metoden bliver derfor medvirkende til en ”kvalitetsfremgang”.

Flere af de interviewede giver udtryk for, at et værktøj som BVC, kommer til at fungere som en underliggende reference, der giver de ansatte et fælles sprog og en vurderingsmetode, og som alle ved hvad er, når der henvises til den. Dette, at metoden kommer til at virke ”underneden” eller i baggrunden af pædagogens bevidsthed, og derved er medvirkende til at give de ansatte et fælles sprog, er også noget som er observeret ved tidligere forskning i anvendelsen af BVC i dansk psykiatri (Hvidhjelm, 2015). Metoden får derved nogen positive effekter i dagligdagen, men umiddelbart ikke de effekter, som det var intentionen, da man implementerede BVC som en korttids risikovurderingsmetode.

Dette eksempel viser at denne pædagog har en oplevelse af at de standardiserede metoder har betydning for både hans og hans kollegers praksis, også selvom metoderne ikke anvendes eksplicit, men at metoden fungerer uden at personalet selv er opmærksomme på det:

*”Så man bruger jo de værktøjer, man har, ubevidst, hele tiden, selvom man måske ikke lige sætter sig ned foran skærmen og åbner dokumentet og siger, hvad er så det? Og hvad er så det? Og udfylder BVC’en, men man får jo brugt den, synes jeg i hvert tilfælde. For man går jo hele tiden og vurderer og snakker sammen, hvordan hænger verden sammen i dag... jeg vil næsten vove at påstå, at alle mine kolleger gør det, uden i mere eller mindre grad at være klar over det. Nu ved jeg jo godt, at vi har nogle kolleger på, også på min afdeling (refererer til ikke uddannede pædagogisk personale red.), som siger alt det der skriftlige, alt det der papir, det har ikke den store interesse og det er ikke noget, de har gået så meget op i, men de bruger det alligevel, uden at de ved det. Det gør de jo ved at være der og løse konflikterne og når vi så snakker om tingene. Det er jo også at bruge dem, så man er lidt på forkant næste gang. Så jeg synes det er lidt sjovt, at der kan være nogen som siger, at det er pædagogernes, men de er virkelig pædagoger også, selv om de ikke tænker over det”. (Pædagog)*

Og en anden pædagog, er helt på linje:

*”Som jeg startede med at sige, er det min overbevisning, at alle bruger den (BVC red.) i baghovedet, uden egentlig at være klar over det, for vi laver hele tiden risikovurderinger løbende, når vi er på arbejde. Hvad vi gør, hvad vi siger, hvor vi står og hvorfor, hvordan vi agerer også personaler imellem, fordi de er jo ligesom vores egne børn, de kopierer jo også os. Hvad er normal gængs adfærd og hvordan kan vi tillade os og hvorfor, det skal vi også tænke over hele tiden. ” (Pædagog)*

Det er interessant at se, at et værktøj, der er implementeret for flere år siden, på den måde har fået sit eget liv og fungerer i ”baghovedet. Dreyfuss og Dreyfuss (1999; 2004) opstiller en læringsmodel, hvor eleven gennemgår en række stadier: 1. Nybegynder, 2. Avanceret begynder, 3. Kompetent udøver, 4. Kyndig udøver, 5. Ekspert. Udviklingen beskrives som gående fra den helt grønne novice, der ikke har kendskab til hverken arbejdsfeltet, eller de

metoder der anvendes; til at tilegne sig metoder og viden, og efterhånden oparbejde en praksis hvor eleven avancerer til ekspert, der kan trække på sig viden og erfaring, men som ikke altid behøver at reflektere over det, da hans ekspertstatus giver ham mulighed for at arbejde intuitivt i det daglige. En intuition der er understøttet af erfaring, viden og en evne til at være i praksis som professionel. Men samtidig er han også er i stand til at formulere videreudvikle og videregive sin store viden til andre. Så metoden støttes op af medarbejderen erfaringsbaserede og faglige viden. Dette er medvirkende til at give metoden nye dimensioner og anvendelige effekter.

### **Uenighed / usikkerhed om hvorvidt man kan score flere gange.**

Det at beboernes humør skifter og svinger i løbet af en dag, og derfor ændrer deres score er årsag til at flere mener, at der er et problem med BVC. En ikke valid score jo må give et ikke validt resultat! Derfor kan man stille spørgsmålstejn ved BVC's validitet og anvendelighed som risikovurderingsmetode. Imidlertid fremgår det flere steder, blandt andet i det retningsgivende dokument for BVC, der var gældende under dataindsamlingen, at:

*”Ansatte i beboerens boafsnit vurderer **minimum én gang i hver vagt** (Fed skrift som i originaltekst red.) beboerens tilstand indenfor de seks betegnelser for adfærd, ... ”(Dokument<sup>38</sup>)*

Denne usikkerhed italesættes i disse udsagn fra både ledere og socialpædagogisk personale:

*”L. Nu kan det godt være, at det er min uvidenhed, men jeg ved ikke om det er det, der er målet med det, at man egentlig burde*

---

<sup>38</sup> Internt retningsgivende dokument efter ”Den Danske Kvalitetsmodel” på det sociale område: 2.2.3brøsetviolencechecklist retningsgivende. Se fortegnelse over dokumenter i bilag 3

*gøre det løbende. Registrere hele tiden, for man kan sige, de ændrer sig, det er jo ikke som om man lige siger, nu har han været irritabel og scorer i det, det har jo måske ikke været hele dagen, så får de det stempel, når vi går hjem, fordi det er det sidste, der er blevet trykket. Men jeg ved ikke om den er indrettet sådan, at den registrerer, vi kan løbende sige på en dag, jeg ved ikke om det er min uvidenhed, der gør det, om den kan tages ud og sige, at man kan gøre det over en hel dag” (Pædagog)*

*”L. Fordi du netop hele tiden skal lave en vurdering af, hvad er det vi kan lige nu, set ud fra BVC’en. Det er også derfor jeg startede med at snakke om, at nogle gange kunne det være meget rart, hvis man kunne score flere gange, pr. hændelse nærmest*

*I. Men kan du ikke det?*

*L. Jeg tror, at man kan score en gang pr. Vagt. Sådan som jeg husker det. Jeg kan nemlig huske, at der har været nogle problematikker ift., men det har været på nattevagter som regel, hvor de har forespurgt om, hvorfor de ikke kan få lov til at score to gange....*

*L... Jeg tror, at der er et eller andet i computersystemet, der gør at man kun kan score en gang pr. Vagt. Det er jo derfor, at du gør det til sidst i vagten”.*

De foregående citater viser at der flere steder er problemer med at forstå, helt præcist, hvordan BVC fungerer, og hvordan den skal anvendes. Der er altså en modsætning, i forhold til tidligere citater hvor det blev fremhævet at BVC var en god metode, men at den ikke så ud til at fungere som en metode der rent faktisk kunne risikovurdere. Selvom dette var BVC’s primære funktion. Disse udsagn retter fokus på at en af årsagerne til at BVC ikke fungerede som risikovurderingsmetode, måske ikke skal findes i metoden, men derimod i at man ikke er helt enige om, hvad der er den rigtige måde at anvende metoden på. Der er således en diskrepans mellem de intentioner og forventninger, der har været til BVC og receptionen i praksis. Dette forhold vil blive uddybet mere i afsnittet om de translokale betingelser side 195



En pædagog mener, at BVC er problematisk fordi det kun er et øjebliksbillede, et nedslag lige nu og her, og at man derfor ikke kan bruge den. Pædagogen mener at scorerne ikke giver nogen mening når man ser tilbage, fordi den så betragtes uden for tid og kontekst, med mindre at der er anden - i dette tilfælde nævnes SOAS-R - dokumentation for det.

*Men jeg bruger ikke BVC. Jo, jeg skriver det, jeg overvejer også, hvad jeg skriver og sådan noget, men når vi så trækker dem ud og bruger dem oppe på personalemødet. Altså det er sort for mig et eller andet sted. Fordi du kan jo ikke se hvad tid på dagen, det er alligevel, jo. Så skal der være skrevet SOAS-R på den også, som vi snakkede om, så vi kan sidde med en BVC i et år, uden at vi ved. Er det lige omkring vagtskifte det sker hver gang? ” (Pædagog)*

Og en anden pædagog siger:

*”Fordi som jeg siger, det giver jo et forkert billede af beboeren, når man går ind og hvis man husker, at klokken 8 var beboeren irriteret eller sur og sætter det kryds, så er det det, der har været hele dagen, det er det sidste gældende jo”. (Pædagog)*

## **BVC anvendes ikke i arbejdet**

Endelig er der en enkelt der ikke mener at BVC anvendes overhovedet. Denne dialog viser tydeligt den forskel der er i opfattelsen af hvordan BVC anvendes på Kofoedsminde.

*I. Hvordan bruger I så de scoringer i det daglige, det I laver på BVC'en? Hvordan bliver de en del af jeres...*

*P. Vi bruger dem ikke?*

*I. I bruger dem ikke?*

*P. Vi udfylder dem og så er det det.*

*I. Men I bruger dem ikke i det daglige arbejde?*

*P. Nej, ikke andet end ved overlap. Vi bruger jo overlappet, der kan man jo godt sige, jeg har scoret Ronnie i den og den og den. Fordi han har det sådan og sådan. Men det er mere det talte ord, der vægter. Det som vi siger i overlappet. Fordi jeg går ikke ind, og kigger, når jeg møder ind, nå, hvad har de udfyldt på den her, det gør vi aldrig. Vi snakker om, hvad der er sket. Og så tager vi den derfra. Så på den måde, man kan jo bruge det til statistik, men eller så, så bruger vi det ikke.*

*I. Så du synes... det jeg har hørt, det er jo, at det er en risikovurdering, der skal give et blik eller et view over risikoen for, at en person bliver udadreagerende indenfor 24 timer. Men sådan anvender I det ikke?*

*P. Nej*

*I. I anvender det som statistik?*

*P. Ja, altså vi anvender det ikke*

*S. Så I kigger bagud?*

*P. Ja, engang, det er jo sjældent, at vi gør det.*

*S. Det er sjældent I gør det?*

*P: Meget sjældent vi gør det, går tilbage og kigger. Det kan være ifm. et behandlingsmøde (Individuelplan-møde red.) eller, det kan være ifm. med, at vi har en beboer oppe på et personalemøde, og taler om den beboer og om, hvordan det er gået i løbet af 3 eller 4 måneder. Så kan vi bruge den, ikke også*

*S: Så bruger I den?*

*P: Ja. Men vi ved jo, vi behøver jo ikke at kigge på det, fordi vi ved jo, hvordan det er gået, det kan vi jo huske. ” (Pædagog)*

Læseren kan måske fornemme, at jeg i mine spørgsmål, er lidt forundret over de svar jeg får. Jeg har på dette tidspunkt endnu ikke deltaget i et

personalemøde, hvor jeg senere erfarer at BVC er en del af dagsordenen<sup>39</sup> Imidlertid står denne pædagog fast på, at man ikke anvender BVC. Først efter at der bliver spurgt mere vedholdent ind, bekræfter pædagogen, at den ind i mellem bliver nævnt i overlappet, men ikke ofte, hvilket også svarer til mine observationer. Senere nævner pædagogen, at den også er i brug i forbindelse med individuelplan-møde og personale-møde. Det er svært at sige noget om hvorfor denne pædagog er afvisende overfor at BVC anvendes. Hvis jeg skulle i dybden med det, burde jeg have brugt mere tid på det i interviewet, eller måske endnu bedre, taget et opfølgende interview med ham. Men det har jeg ikke haft mulighed for. Min umiddelbare tolkning af dette interviewfragment må være, at denne pædagog ikke oplever at kunne bruge BVC til noget, og at overlappet, og den almindelige dialog mellem kolleger er vigtigere og mere givtigt. Derved bliver han også fortalende for det som jeg ser videre gennem min undersøgelse og som langt størstedelen af personalet er enige i. Standardiserede metoder kan være meget gode, men den faglige dialog er og bliver den vigtigste ”metode”.

## **Anvender andre metoder end vedtaget**

Under interviewene viste det sig at man også anvendte andre metoder, der ikke var officielle ”Kofødsminde metoder”. Både en risikovurderingsmetode der hedder ”Trafiklys metoden” (Beskrevet her: Møller et al., 2014)) og det blev også oplyst, at man på nogen afdelinger anvendte såkaldte ”kradse, rive” skemaer<sup>40</sup> for at få dokumenteret alle de mindre hændelser, der normalt ville blive bagatelliseret.

---

<sup>39</sup> Se senere i afsnittet ”P-møder og andre mødeforas kommunikation af viden til volds- og konfliktforebyggelse”.

<sup>40</sup> Skemaer der dokumenterer den såkaldt ”mindre vold”, som når beboere eksempelvis river, kradser, spytter på eller efter personalet eller anden afgrænset problematisk adfærd

*”Men jeg kom så ned og fik nogle nye afdelinger, der kunne jeg se, at man ikke havde brugt metoden (BVC red). Til trods for at det faktisk er den, vi har valgt på Kofoedsminde at bruge... Der havde man brugt noget der hedder Stoplysmetoden. Som åbenbart er noget helt andet. Men jeg har sat gang i interventionsplanerne dernede også, for det er jo det, vi har valgt, vi skal køre efter, og så skal vi jo også gøre det. Det er jo ret svært at købe et værktøj, hvis man ikke bruger det” (Leder)*

Dette citat bekræfter at diskrepansen er en realitet, og at der ikke er enighed om hvilke metoder der anvendes og hvordan,

### **Om SOAS-R**

SOAS-R er som nævnt en metode til at dokumentere hændelser der ér foregået (se side 86). Metodens forbyggende effekt ligger i, at de data der opsamles i SOAS-R skaber mulighed for at analysere og fremadrettet justere i socialpædagogiske tilgange og metoder. Metoden beskriver, som tidligere nævnt, hvad der udløser episoden, hvad der er sket, hvem det er gået ud over, hvilke konsekvenser det har haft og hvad man her gjort for at stoppe hændelsen. Det giver en mulighed for at dokumentere det socialpædagogiske arbejdsfelt, men samtidig også en mulighed for at dokumentere de ansattes arbejdsmiljø. En egenskab som flere nævner under interviewene, men som ikke er metodens primære funktion.

### **SOAS-R anvendes som påtænkt**

Først rettes fokus mod den anvendelse der ifølge skaberne af SOAS-R er den primære (Nijman et al., 1999). Muligheden for at analysere og forså, hvad det er der er årsagen til hændelserne, for derved at kunne forbygge.

*P: Og SOAS-R 'en, den er jo bare god til, at vi får registreret truslen og det der. Men den er også god til at se bagud*

*I. Den er også god til at se bagud?*

*P. Ja, hvor vi går ind og laver de analyser der, det blev jeg meget positivt overrasket over egentlig, at det var så godt.*

En anden socialpædagog siger:

*”P. Den er meget specifik, vi siger, hvad var situationen, beboeren han var der og han fik den besked eller der var opstået det her problem, der er jo mange muligheder, hvad gjorde vi så i situationen som vi måske kunne have gjort anderledes. Det er noget med at, spurgte vi ham ind til den samtale med det samme eller ventede vi, eller lod vi ham være lidt, eller gik vi til ham for hurtigt, eller gjorde vi rent faktisk det rigtige, ventede lidt til han selv kom og sådan nogle ting. Vi bruger de situationer og tager dem op på personalemødet og så prøver vi - det er rigtigt svært faktisk - fordi man begår tit de samme ting igen og igen. Men det er jo det med at gentagelsen hele tiden, hvis vi forhåbentlig på sigt har haft nogle situationer, det er jo ikke det jeg siger men, vi har jo nogle beboere som gentagne gange udøver vold og hvis vi gennemgår situationerne igen og finder ud af, at de måske ligner hinanden i rigtig mange henseender og der er nogle ting der går igen. Vi har oplevet nogle hvor vi ved, at volden er kommet lige efter de har talt med nogle bestemte personer f.eks. Så er det jo noget, man må kigge på der.*

*I. Og det kan i se i SOAS-R?*

*P. Ja, det kan man jo se i SOAS-R og så kan man sammenligne dem.”*

Her forklares meget specifikt hvorledes man anvender SOAS-R som den er tænkt<sup>41</sup>, ved at gå ind i de forskellige faser før under og efter en hændelse og dokumentere og analysere så man i fremtiden kan undgå en lignende situation. I næste eksempel påpeger pædagogen, at man også anvender

---

<sup>41</sup> Se det beskrivende afsnit om SOAS-R

episoder som er beskrevet i SOAS-R, men som ikke endte op med at blive voldelige, til at lære af:

*Vi tager jo episoderne, som er sket og som var lige ved at ske og kigger på (På P-mødet red), hvad man kunne have gjort i de situationer, hvor det førte til vold og så er vi faktisk også blevet lidt bedre til at tage nogle af de situationer også, hvor det ikke fører til vold og se, hvad gjorde vi faktisk der. (Pædagog)*

Dette er den anvendelse af SOAS-R som er den primære, set fra skaberne af metodens side. En standardiseret metode til at dokumentere og analysere udadreagerende og voldelig adfærd fra beboeren.

### **SOAS-R som dokumentation af den ansattes arbejdsmiljø**

Flere ansatte ser SOAS-R som en standardiserede metode, der kan dokumentere og bevidne deres arbejdsforhold, og dermed bliver metoden primært et arbejdsmiljøredskab frem for et pædagogisk redskab. Denne holdning dukkede op hos flere af de ansatte, ligesom enkelte så metoden som havende begge funktioner.

*”SOAS-R’en, det er jo hvis der har været en episode, hvor jeg enten har følt mig forurettet eller, det er en for at sikre mig selv, faktisk. Man laver en beskrivelse på, hvad er der sket, lige som til magtanvendelsen, hvad er der sket i magtanvendelsen, er jeg blevet slået eller hvad er det, der har gjort, at vi er landet her til magtanvendelsen. ” (Pædagog)*

Og:

*”Jamen, jeg bruger den, hvis det er, at mine grænser bliver overtrådt. At jeg føler, at nu kan jeg sgu ikke... det er for meget, det der, han har svinet mig til eller har truet eller har kastet noget efter mig eller. Så går jeg ind, så laver jeg SOAS-R. Det er jo det, jeg bruger den til. Og selvfølgelig snakker vi om den på personalemødet. Hvis jeg har haft en SOAS-R, så drøfter vi den lige, hvad kan vi gøre anderledes. Har jeg gjort noget forkert eller*

*kunne jeg gøre noget anderledes, for at undgå den konflik.t”  
(Pædagog)*

En pædagog mener, at man ved at anvende SOAS-R kan påvise, at det i nogen tilfælde er personalet selv, der er ophav til problemer med beboerne. Til gengæld viser udsagnet, at det er SOAS-R der i sidste ende dokumenterer, at der er et problem med en ansat:

*”... der har været beviser på henede, at, at mange af de ting der sker, der er jo personalerelaterede, personaleskabte. Det kan man jo se, at når 39 ud af 40 SOAS-R, det er med den samme, der har været på arbejde. Derfor er jeg sgu... derfor er det i min verden, hvordan man er overfor beboeren. Det er det aller vigtigste. Det burde det bevise, at når man flytter en personale et sted fra, og alt forsvinder, altså af volden, så har det ikke en skid at gøre med vores forebyggende metoder, BVC og SOAS-R og sådan noget.”  
(Pædagog)*

### **SOAS-R anvendes ikke**

Medarbejderen der tidligere afviste at man anvendte BVC afviser også at SOAS-R anvendes:

*I. Kan I lære noget af de SOAS-R?*

*P. Dem bruger vi heller ikke.*

*I. Dem bruger I ikke?*

*P. Nej*

*I. I udfylder dem?*

*P. Vi udfylder dem, som vi skal, og så er de der bare. Det er ikke nogen sådan, vi skal, altså jeg kan selvfølgelig kun tale for mig selv, men jeg har heller ikke hørt om andre, der engang imellem går ind og lige tjekker dem op og kigger på dem, det, så skal man have meget tid tilovers altså, for at have tid til det.”(Pædagog)*

Denne pædagog har umiddelbart en anderledes opfattelse af praksis end hvad vedkommendes kolleger har. Et interview kan afspejle doxa og de ortodoksier der er tilstede i personalegruppen. Ortodoksi, der er et begreb Bourdieu lancerede (1992), skaber stabilitet, kontinuitet og fællessprog i organisationen, mens det modsatte heterodoksi udfordrer ortodoksien og kan i nogle tilfælde skabe udvikling og omstillingsparathed, hvis den bliver synlig og tages til debat. Alle ved hvad der forventes, og derfor ved man også hvilke svar der er de rigtige i en interviewsituation. På den anden side er dissidenten med til at skabe hvad man kan kalde et diskursivt frirum (Høgsbro and Burholt, 2015). Dissidenten sætter fokus på hvad der normalt ikke bliver sagt, hvad der ikke er den ”rette lære”, Dissidenten sætter spørgsmålstegn ved og udfordrer gældende regler og institutioner, og dissidenten repræsenterer derfor heterodoksien. Dissidenten kan derfor skabe problemer, fordi dissidenten ikke indordner sig ortodoksien. Men dissidenten kan også være medvirkende til at rette opmærksomheden på det der ikke bliver sagt. Det som bliver ortodoksien og ”den rette lære”. Udviklingen skabes ofte af dissidenter, som eksempelvis den lille dreng i Kejserens nye Klæder, der gik uden for ortodoksien og diskursen om, at kejseren var ”... magnifik! nysseligt, excellent!” Men i stedet brød den ortodokse virkelighedsopfattelse og sagde. ”Han har jo ikke noget tøj på!”

## Om HCR-20

HCR-20 er som nævnt tidligere en langsigtet risikovurdering, og ikke en ”her og nu” risikovurdering som det forholder sig med BVC. Dens funktion er at kunne forudsige sandsynligheden for voldelig adfærd i fremtiden, og dermed får den også indflydelse på beboerens fremtid ved en eventuel domsændring. Den anvendes imidlertid også, fordi den gennem en detaljering har en egenskab der kan afdække forskellige svagheder og styrker hos beboeren. Den anvendes i den egenskab således også som en vejledende metode, hvor det socialpædagogiske personale, sammen med Kofoedsminde psykolog, kan målrette deres socialpædagogiske indsats eksempelvis ved P-møder og i arbejdet med den individuelle plan.

Et par eksempler hvor de udspurgte ser på HCR-20 som en metode, der giver personalet viden om beboeren:



*”Også vores HCR-20, som vi ikke har brugt så voldsomt meget, men jeg synes også, den er god, især når man får en ny beboer. Da er den jo rigtig god og på den langsigtede, fremadrettede finde ud af hvad, så kan man jo tage den op og sammenligne, hver gang der er blevet lavet en (HCR-20 red.). ” (Pædagog)*

*HCR-20’eren har vi jo vores egen interne psykolog til at sidde og udarbejde. Den tager jo fat i måske lidt af det samme som BVC’en, her går den bare dybere ned i forhold til hvad er det for en baggrund den enkelte beboer har og hvilke potentielle risici der er for at en given udadreagerende adfærd kan ske? Og der går man meget mere ind og kigger på de psykologiske aspekter på den enkelte, på historikken og forskellige parametre. På den måde prøver man på at sige noget om muligheden for risiko for vold og risiko for gentagelseskriminalitet osv. (Koordinator)*

*”Der hvor jeg ser dens styrke, det er når vi har haft vores psykolog ovre (På P-mødet red.), og vi har haft en gennemgang af den enkelte beboer. Så synes jeg at der tit opstår, og det oplever jeg også selv, at man kan blive blind i eget felt. Altså at den viden man oparbejder ... og så er det man indimellem glemmer... de bagvedliggende faktorer hos den enkelte beboer, og der synes jeg faktisk at HCR-20 på et personalemøde er rigtig god til og få de ting frem, for dem har man en tendens til at glemme, så der synes jeg at det er et meget godt redskab”. (Koordinator)*

*”Der laver vi jo f.eks. også HCR-20’eren og de forskellige (udredninger red.) fra de sidste steder, de har været. Der laver vi en vurdering af, hvad er det for en person vi får over. Sådant, så vi har sådan et allround billede af, hvad det er for en person, som vi får over på afdelingen. ” (Pædagog)*

Her ser de udsurgte på de fordele de oplever med metoden. De oplever, at det giver dem en viden, som de kan anvende i det daglige, og en viden der giver dem et indblik i beboerens psyke og konstitution, som de ellers ikke ville kunne få, uden psykologens og HCR-20's hjælp. Dette er endnu mere tydeligt i næste afsnit og følges også op af en observation foretaget ved et personale møde, hvor psykologen gennemgik den seneste HCR-20:

*Personalets observationer og deres kendskab til beboeren tages med i drøftelserne af psykologen og der et en dialektik i den måde som mødet afholdes på. Der trækkes også på tidligere udredningsmateriale fra andre psykologer, og der fremdrages konkrete handlemuligheder i forhold til beboerens adfærd. (Observationsnote)*

Her udtrykker en leder sit ønske om hvordan HCR-20 kunne virke, hvis det var ideelt:

*”Dengang jeg hørte om det første gang, ... da tænkte jeg ”Yes! ”, fordi så sidder der en fagperson, der siger, at det der du gerne vil forsøge at lære hende her, det kan ikke lade sig gøre. Fordi hun har nogle kognitive problemer ift. at forstå den måde, indlæringsting, du ved. Men du vil kunne gøre sådan; og du kan gøre sådan og du kan gøre sådan. ... Det her er risikobilledet, samtidig har han (Psykologen red.) sagt, at der er der udviklingspotentialer, der er et udviklingspotentialer og prøv engang at gøre sådan og sådan. Det har jo virket. Det har jo været sindssygt, så der ville jeg jo rigtig gerne hen og kunne bruge en HCR-20 på den måde. ” (Leder)*

Som det ses, er det især det at man oplever at HCR-20 har en afdækkende og beskrivende funktion, men ikke så meget den tiltænkte funktion, at HCR-20 er en risikovurderingsmetode.

## Mangler ved HCR-20

Ikke alle mener at metoden fungerer så godt som den burde. Man er ikke afvisende, men mener, at noget skulle forbedres hvis HCR-20 skulle fungere optimalt

*”Hvis den bliver brugt optimalt (HCR-20), den der med den pædagogiske vejledning efterfølgende, så giver den jo rigtig god mening. Men hvis den ikke bliver fulgt op med den daglige, hvad er det så der kan arbejdes med, med den pædagogiske tilgang. Så synes jeg, så er det skidt” (Leder)*

Denne leder kan se fordelene i metoden men mangler muligheden for at kunne operationalisere den vide, som HCR-20 giver.

*HCR-20 har lidt af det i forhold til hvordan vi kan gå ind og arbejde med den, men den mangler lige det ekstra led i forhold til personalet på afdelingerne, som skal arbejde med den. Hvordan får vi ejerskabet ud i forhold til den enkelte. Den er en hjælp på vejen, den er der bare ikke (en hjælp) i forhold til hvordan man får beskrevet helt nøjagtigt, hvis den beboer gør sådan her, hvordan gør vi så? (Leder)*

Det sidste citat viser, at der er noget der ikke fungerer som det skal. Umiddelbart må det tolkes som at HCR-20 ikke er implementeret ordentligt på afdelingen, når nu en leder fremhæver dette. Men omsætningen og implementeringen af den standardiserede metode, må vel dybest set være en ledelsesopgave. Jeg vender tilbage til dette i ansnittet om styring på side 183.

### **.20.1.1 Risiko for stemping ved anvendelse af HCR-20**

Flere bemærker, at fordi HCR-20 er så udbredt og er en evidensbaseret metode<sup>42</sup>, kan dens resultater blive ”sandheden”. Dette er man bekymret for kan medføre at metoden kommer til at tage over, og at dette ikke vil blive for beboerens bedste. Først og fremmest, har, mener nogle af de adspurgte, HCR-20 en tendens til at stemple alle beboere på Kofoedsminde som farlige:

*”L. Jeg har ikke læst en eneste HCR-20 som siger, at der overhovedet ikke er nogen bekymringer, og måske har vi nogle beboere hvor bekymringen er så ganske lille. Men det synes jeg ikke rigtig det kommer frem i den. Jeg synes den bliver... har en tendens til og blive overbetonet, eller ... Jeg synes at det negative billede, færemomentet, den potentielle fare, synes jeg, kommer til at stå lidt for stærkt i HCR-20.”*

*I. Så HCR-20'eren har indflydelse på beboernes domsforhold?*

*L. Ja. Det har den*

*I. Har den stor indflydelse, tror du?*

*L. Det er jo rigtigt svært. Fordi så lang tid har vi ikke haft den endnu, så vi helt rigtigt kan se det. Jeg kan godt frygte, at den har stor betydning.*

*I. Hvorfor siger du frygte?*

*L. Fordi ifølge en HCR-20 så vil beboeren altid være farlig, idet han er dømt, fordi han har lavet personfaglig kriminalitet.*

*I. Så du mener HCR-20'erne tegner et skræmmebillede af dem?*

---

<sup>42</sup> Se afsnit om metoder side 100. HCR-20 er udbredt og valideret både i forhold til psykiatri og udviklingshæmmede i udlandet.

*L. Ja, et skræmmescenarie. Det synes jeg et eller andet sted er lidt problematisk, fordi det ved vi jo rent pædagogisk, der kan vi jo lave et tilbud, som er tilpasset den enkelte beboer og derved holde ham fuldstændig i ro. Men det er jeg godt klar over, det kan de jo ikke altid, når de kommer ud, så det kan også medføre, at man får et faktisk billede ad, hvem den der beboer er. Men jeg kan godt være nervøs for, de kommer til at blive her længere tid fordi den netop er tilegnet, jeg ved ikke om tilegnet et skræmmebillede, det er måske så meget sagt. Men den kan i hvert tilfælde godt danne et skræmmebillede, synes jeg.*

Dette billede, som personalet mener er negativt og et skræmmebillede i forhold til hvad de selv ser og hvor farlige de selv mener beboerne er, kan få indflydelse på beboerens fremtidige dømsforhold, når man vægter HCR-20's resultater i beboerens hjemkommune eller ved domstolene:

*”Og det er faktisk lidt problematisk fordi at i den tid vi lever i har dokumentation jo utroligt meget at sige, så hvis jeg sidder og skriver en handleplan og sender den til kommunen, så er der jo klart en vurdering fra sagsbehandler fra kommunen, og kigger på det arbejde jeg har lavet og så videre, men en HCR-20 fra en psykolog, en internt ansat psykolog, den vægter faktisk ret højt, og bliver jo også brugt i forhold til når vi sender til statsadvokater, der bruger vi den også, og sender den med. Så det er faktisk i min optik en, et redskab som er ret vigtigt...” (Koordinator)*

*”L. HCR-20, den tænker jeg mere ift. At give information videre som f.eks. Hvis der skal laves om på en borgers dom.*

*I. Domsændringer?*

*L. Ja, så tænker jeg, at det er mere der, den ligger. ” (Leder)*

Dette kan vise sig at blive en vigtig problematik. Det hævdes at HCR-20 faktisk ikke er egnet til det den anvendes til. Det kan siges at HCR-20 er en

dysfunktionel metode fordi den altid vil vurdere at beboerne er farlige. Dette kan være fordi HCR-20 får halvdelen af sin score fra historiske faktorer, som ikke kan ændres i modsætning til dynamiske faktorer, der i deres natur ændres løbende gennem beboerens ophold på Kofoedsminde.

## **Manglende implementering af metoderne**

De to metoder BVC og SOAS-R har været anvendt på Kofoedsminde i en del år, siden starten af 2009 (Kofoedsminde, 2011). Alligevel opleves det, som også nævnt i forrige afsnit, at metoderne trods mange års anvendelse endnu ikke er blevet tilstrækkeligt implementeret.

*” P. Men nu er vi så også mere og mere begyndt at, jeg vil sige, den lidt spæde start, men med at kigge tilbage med BVC og SOAS-R og alt det der. Det er ikke det, der har ligget helt på rygraden endnu, men det er vi ved at prøve at få det. Så vi har det med løbende på personalemøder.*

*I. Men i har haft BVC og SOAS-R siden 2009?*

*P. Ja, men vi...*

*I. Det er jo mange år*

*P. Ja, der er bare mange, der er svære at overtale til, at der kan være noget brugbart i at kigge tilbage.”*

En af koordinatorene taler om en re-implementering af netop disse metoder, hvilket understreger at metoderne åbenbart ikke, på trods af otte års anvendelse, betragtes som vigtige eller nyttige redskaber af alle ansatte på Kofoedsminde. Desuden må der være tale om at der har været en prioritering fra ledelsens side, til ikke at satse på at få implementeret de standardiserede metoder. Koordinatoren mener, at en af grundene til at metoderne nu må re-implementeres er, at der ikke har været ejerskab til dem fra starten:

*"I. Hvordan inddrager I resultater fra risikovurderinger i planlægningen af jeres pædagogiske arbejde? Hvordan inddrager I det i planlægningen og hvordan ser du det så?"*

*P. Det kan jeg sige meget kort. For det bliver ikke... de bliver ikke brugt som en planlægning. Selvom vores systemer opsummerer og oparbejder en eller anden form for viden, så bliver det ikke brugt.*

*I Hvorfor ikke?*

*P. Fordi at der ikke er ejerskab til de her systemer. Altså i virkeligheden så er vi tilbage til det før at... altså at vi sidder og har haft en forebyggelsesplan der lige præcis har haft fokus på det som du spørger om BVC, HCR-20 Det er jo ting som blev implementeret for fire, fem, seks år siden måske mere på Kofoedsminde og det som er virkeligheden, det er jo at vi sidder og laver noget der hedder en forebyggelsesplan, som skal re-implementere de her ting. Altså... et eller andet sted så viser det jo, at ting som vi implementerer for fire, fem, seks år siden, er jo aldrig blevet implementeret, så derfor er der nedsat en gruppe som skal reimplementere det. Og for mig viser det jo noget af det mest centrale, det er at der er ikke ejerskab til vores systemer fordi, hvis der var det, så havde folk jo taget det til sig, så havde jeg ikke været rundt og skulle undervise om HCR-20 og hvad den kan eller BVC'en, hvordan vi skal bruge det. Jeg synes det er taler helt sit eget sprog.*

Ikke alle mener, at de nævnte standardiserede metoder har indflydelse på den socialpædagogiske praksis, som disse citater illustrerer, hvor en pædagog bliver spurgt om hvorvidt risikovurderingsmetoderne bidrager til praksis:

*"Nej. Det hele, det sidder herinde (Peger på sit hoved red.). Vi bruger bare vores sunde fornuft. Og så bruger vi vores overlap, hvor vi får at vide, hvordan det går, og så snakker vi med hinanden om, hvis der har været nogle episoder og, jamen, så kunne vi også gøre sådan og vi kunne gøre sådan, eller jeg gjorde sådan og det fungerede godt. Eller jeg gjorde sådan, det var noget*

*møg. Snak med sine kollegaer, det er den bedste måde”.*  
(Pædagog)

Og en leder bliver spurgt:

*”I. Men BVC og HCR-20, er det noget i tager udgangspunkt i, når i planlægger hvordan i arbejder med en borger pædagogisk?*

*L. Jeg ville jo ønske, at jeg kunne sige ja. Men jeg tror desværre ikke, at det er sådan. Det tror jeg ikke, det er”.*

Men en leder mener at selvom metoderne anvendes i det daglige, bliver de alt for lidt en del af den dokumentation som man laver:

*Vi er gode til hernede at gøre de her ting (Lave risikovurderinger red.) og gode til at få snakket om det på personalemødet, at vi gør de her ting, vi er bare rigtig dårlige til at få det dokumenteret.*  
(Leder)

De tre foregående citater kan ses som udsagn der leder i retning af, at man ikke synes at metoderne er så vigtige, hvilket kan være årsagen til, at de ikke bliver styrende i forhold til den pædagogiske praksis, som lederen nævner. Til gengæld er der fokus på vigtigheden af at kunne operere hensigtsmæssigt faglig i hverdagen. På den anden side indikerer det også at der har været nogle prioriteringer fra ledelsens side, hvor man har valgt at fokusere på andre ting, muligvis hverdagen, og det tætte samarbejde de ansatte imellem, og ikke så meget de standardiserede metoder som man fra ledelsens side, har valgt at skulle anvende. Denne problematik, vender jeg som sagt tilbage til i afsnittet om styring.

## **OPSAMLING AF AFSNITTET ”DE ANVENDTE METODER I PRAKSIS / PERSONALETS ANVENDELSE AF METODER”**

I dette afsnit vil jeg samle op på nogen af de indsigter og de fund der er uddraget af den empiri der er fremkommet i løbet af sidste hovedafsnit. En



af de problemstillinger som denne afhandling ser på er, hvordan de standardiserede metoder anvendes og hvordan de bidrager til den socialpædagogiske praksis. Det vil denne opsamling følge op på.

Det bemærkes, at en standardiseret metode som eksempelvis BVC, ikke giver løsninger eller vejledning til løsninger i sig selv. Fortolkningen sker ikke i selve redskabet, men på baggrund af den ansattes relationer, erfaringer og faglighed. Men det er når der har ”*været noget*”, personalet bruger den. Ellers gør de ikke. Som en af de interviewede ledere udtrykker det. Så her ligger der også en vurdering fra personalets side. Hvornår er metoden anvendelig? BVC er som nævnt, ikke er handlingsanvisende i sig selv, og giver ikke nogen løsningsmuligheder, men metoden giver ideer og inspiration til de ansatte, så de ved at trække på egne faglige og personlige, relationelle kompetencer, kan løfte opgaven. BVC er således en metode der adskiller sig fra praksis, men som giver inspiration til praksis. En praksis der bygger på medarbejdernes faglighed.

Nogen er meget begejstrede for metoderne og andre er ikke særligt imponerede, og kan ikke se ideen med dem. Man er ikke enig om hvordan og hvornår metoderne anvendes. Selvom det er besluttet hvordan metoderne anvendes, og der findes skriftligt materiale om det, så er der ikke klarhed om det, og der er ikke enighed om, hvad der eller er besluttet i de interne dokumenter.

Personalet oplever ikke at BVC fungerer efter hensigten, men de fleste er alligevel glade for metoden. Det er interessant at man er meget positiv overfor metoden, men det er andre effekter af metoden der fremdrages som vigtige og brugbare. Her er det især at man gennem BVC, og også de andre metoder som Sensum og HCR-20, får et systematisk fokus på beboernes dagligdag. At man gennem den dokumentation som metoderne frembringer, bliver i stand til at analysere hændelser og derved opnå en større forståelse for beboeren og beboerens adfærd. Metoderne kan være med til at afhjælpe det som en af de ansatte kalder at ”*blive blind i eget felt*”.

Som det også er tilfældet ved andre af de undersøgte metoder i dette afsnit, er der en forskel på det som metoden er beregnet til, og det som metoden opfattes som anvendelig til.

Sagt på en anden måde er der en modsætning i metodens intention i forhold til metodens reception. Dette vil jeg jævnfør min Institutionelle Etnografiske tilgang (Se side 34) illustrere med et kort, som vil blive udviklet og udbygget gennem analysen. I første udkast til kortet, vil jeg helt enkelt illustrere dette modsætningsforhold således:

Intention



Reception

*Figur 8 "Kortet" 1*

På ledelsesniveau er der ikke enighed om hvordan metoderne anvendes og hvordan de skal anvendes. Der er uenigheder om teknikaliteter som eksempelvis, hvor mange gange om dagen der skal scores i BVC, ligesom man heller ikke er helt enige i præcis hvordan metoderne er tænkt at skulle virke. Lederne er heller ikke enige om hvorvidt metoderne anvendes eller ej, eller hvor hyppigt, men det betyder ikke at de ikke har ret, men kan også betyde at der er forskel på hvordan metoderne anvendes på de to lederes afdelinger. Dette kan udlægges som en følge af at lederen på grund af sin position har en distance til praksis, som er naturlig, men det kan også ses som et udtryk for manglende interesse, i et felt der er meget praksisnært, og som ledelsen måske, måske ikke synes er vigtig viden.

Ledernes opfattelse af at BVC overleveres i overlappet som fastsat i dagsordenen for overlappet på afdelingerne, modsiges af observationer og interview. Det nævnes også at navnlig BVC får status i forhold til at være bestemmende for hvorvidt en beboer kan komme på udgang eller ej. Også her er der uenighed, idet nogen mener, at det er metoden velegnet til, mens andre mener, at BVC er et øjebliksbillede, og beboeren derfor kan blive stigmatiseret og behandlet urimeligt. Dette peger på at der her er en stor del viden som er uerkendt eller intransitiv. Et par af de ansatte fastholder, at

BVC overhovedet ikke bliver brugt. Dette står i modsætning til hvad andre ansatte fra alle faggrupper siger, samt mine egne observationer fra personalemøder og han individuel plan møder hvor BVC er i spil. Der er en diskrepans mellem ledere og personale i forhold til hvad de hver især mener om omfanget af anvendelse af BVC.

SOAS-R er en standardiserede metode som alle er forholdsvis positiv overfor. Den anvendes som den er tænkt, som en metode til at analysere hændelser, men samtidig har den en sideeffekt, der af nogen af de ansatte betragtes som SOAS-R's egentlige effekt: At dokumentere de ansattes arbejdsmiljø. Der er også en anden detalje ved SOAS-R, som en af de interviewede pædagoger nævner. Muligheden for at kunne se om det er en enkelt medarbejder der er udsat for eksempelvis vold eller trusler fra en bestemt beboer. Dette kan som udgangspunkt være en fordel, men den kan også ligge muligheden for en mere skjult dagsorden i denne mulighed for at målrette kontrollen mod en enkelt medarbejder. Igen ses der en diversion mellem intention og reception og anvendelse af metoden.

Som det var tilfældet ved BVC findes der også her en enkelt der mener at man overhovedet ikke anvende SOAS-R på afdelingen. Dette skal ses i relation til, at jeg selv har observeret at man gennemgik og forholdt sig til SOAS-R skemaer ved personalemødet, samt de positive udsagn ved interviewene. Det er svært at sige hvordan eller hvorfor den interviewede kan fastholde at man ikke anvender metoden, når jeg som udefrakommende oplever at man rent faktisk forholder sig til metoden. Muligheder kan være, at den interviewede pædagog, af årsager jeg ikke kan gennemskue, har undgået selv at udfylde eller se andre udfylde eller forholde sig til metoderne. En anden mulighed kan også være, at man i forbindelse med min tilstedeværelse har været ekstra opmærksom på at anvende metoderne. Imidlertid finder jeg begge muligheders usandsynlige, og må lade denne undren stå uforklaret.

Det var tydeligt, at der var både positivt og negativt syn på HCR-20. Umiddelbart er det en metode som de ansatte ikke i nævneværdig grad selv er med til at anvende. Man får resultaterne gennemgået af Kofoedsmindes psykolog, der også ved personalemøderne giver anbefalinger i forhold til hvordan resultaterne fra metoden skal forstås, og hvordan man kan agere på

det. Den ses af nogle som en dyberegående, beskrivende metode, der i lighed med eksempelvis mentalerklæringen, giver indsigt i beboerens psykologiske profil og habituelle status. Dette er igen et eksempel på en metode hvor receptionen står i modsætning til intentionen, der oprindeligt er, at HCR-20 er en standardiserede metode til risikovurdering.

Der efterlyses en større mulighed for at kunne overføre denne metodes konklusioner til praksis. Dette modsiges af min egen observation ved et personalemøde, hvor psykologen netop gav anvisninger og råd til hvordan man kunne omsætte metoden til praksis. Derudover kan man spørge sig, hvad det er der gør at de konklusioner der rent faktisk er i HCR-20, åbenbart ikke i tilstrækkelig grad bliver en del af praksis?

I forhold til at anvende metoderne i praksis er der, som det fremgår, diskrepans imellem flere af udsagnene. Nogen mener man bruger metoderne, andre at man bruger dem for lidt, nogen mener at de overhovedet ikke bruges. Der er også stor forskel på hvordan man ser metodernes anvendelighed og validitet. Metoderne anvendes i flere tilfælde på en anden måde end det egentligt er tiltænkt, og denne divergens mellem intention og reception ser ud til at give de ansatte indsigter og ideer til at udføre deres arbejde på en for dem hensigtsmæssig måde. Metoderne virker ikke efter hensigten, men de virker. Så er det spørgsmålet hvorfor det virker? Pawson & Tilley (1997) ser i Realistisk Evaluering ikke på hvad der virker eller om det virker, men fokuserer i stedet på ”Hvad det er der virker, for hvem virker det, og under hvilke forhold virker det”? (Pawson and Tilley, 1997). De standardiserede metoder der er i fokus i dette afsnit, må siges at være afhængige af hvilken kontekst, både fagligt og socialt, som de indgår i. De standardiserede metoder kan ikke stå alene på trods af at de skulle være standardiserede, men er påvirkelige af personalet både faglige og personlige skøn. Derudover kan standardiserede metoder være styret af organisatoriske og politiske forhold. Dette betyder at de forskellige vurderinger vil være forskellige alt efter hvem der scorer dem, og i hvilke situationer der scores. Hvad er det så der ”virker” hvis det virker? Pawson & Tilley mener at den realistiske tilgang er den der bedst beskriver komplekse interventioner og metoder. Svagheden ved de RCT og eksperimentelle design er at de kun egner sig til at se på meget snævre parametre (Connelly, 2001; Pawson and Tilley, 1997; Scriven, 1999). Eksempelvis stiller det store krav til

populationens homogenitet. Den måde metoden afvendes på skal være fuldstændig ens hver gang, og det samme gælder for den metode der anvendes til at opsamle resultater.

## **STANDARDISEREDE METODER TIL DOKUMENTATION AF PRAKSIS**

Ved siden af de volds- og konfliktforebyggende metoder anvendes metoder til at dokumentere den socialpædagogiske praksis. Disse metoder er dagbøger, individuelle planer og magtanvendes-skemaer.

### **Dagbogen / Sensusum (Bosted)<sup>43</sup>**

Næst efter overlappet er dagbogen den metode der fremhæves mest som metode til at overlevere viden og informationer om beboerne, og hvad der ellers har været af hændelser på afdelingerne.

Det var i høj grad der Udviklingscentret fik sine oplysninger om, hvad der var sket dagen før, og som blev videregivet ved deres morgenmøde. Ved overlappet på afdelingerne observeredes ikke ét eneste tilfælde, hvor der blev henvist til dagbogen. Her foregik overleveringen mundtligt, men personalet ajourførte sig så sidenhen, ved at læse op på dagbogen, og ved at skrive hændelser og aftaler ind i dagbogen i løbet af vagten, eller navnlig ved slutningen af vagten fortalte de. En praksis som jeg har kunnet se ved selv at gå ind i dagbogen, og læse om de enkelte beboere. Dagbogen og anvendelse af denne bliver udelukkede positivt omtalt af alle, og betragtes som en meget vigtig standardiserede metode, der danner grundlag, ikke bare for de professionelle hverdagsliv på afdelingen, men også som grundlag for udarbejdelsen af den individuelle-plan.

---

<sup>43</sup> Dagbogen ligger - som beskrevet tidligere - indlejret i det overordnede program Sensusum. Sensusum hed tidligere Bosted.

*”Jeg kan nå at spise min morgenmad og så går jeg ind og læser Bosted (Sensum red.), fra holdet der har været før mig og følger op på det. Det er egentlig et godt redskab, hvis vi ikke havde det, så tror jeg, at der er meget der ville gå tabt” (Pædagog)*

Sensum indeholder megen viden, men fremhæver også hvilke mål og delmål der aktuelt arbejdes efter. Dette vises i tekstruder, som er tilgængelige når pædagogen læser beboerens dagbog:

*”Jeg har prøvet at være inde og læse på hver enkelt, der står jo stadigvæk noget inde i Bosted (Sensum red.), der står jo også, hvad er det for nogle mål man skal arbejde med, med brugeren. ” (Pædagog)*

Nogle af oplysningerne kan have sikkerhedsmæssig eller kriminalitetsforebyggende relevans som hvorvidt en beboer må besidde en lighter eller en mobiltelefon. Mobiltelefoner er flere gange set anvendt i kriminelle sammenhænge eksempelvis til at kontakte kriminelle udenfor Kofoedsminde, bestilling af hash, til seksuel chikane eller til at skaffe sig adgang til børneporno.

*”Der står jo, altså inde i Bosted (Sensum red.), der står jo inde i højre, der står der jo under, hvad der er, der er af aftaler ift. Nu har vi en, hvor man siger, han må ikke have en lighter. Så står det jo der, han må ikke have en lighter på værelset. Alle de der, ”må ikke have mobiltelefon”, må ikke, ”hvis han skal være på computeren, skal det være overvåget”. Det står over i den, der står, det er det man siger, det man her og nu skal vide. ” (Pædagog)*

*”P. Det står ude i, det står sådan helt, der er billede af dem og så står det hele ude i højre side. Der står sådan, skrevet sådan lidt*

*dagbogsagtigt. Men der står hvad må de også ift. Hvis der er rømning, hvad farve<sup>44</sup> er de.*

*I. Hvor farlige de er?*

*P. Ja. Der synes jeg, der står, der står i hvert tilfælde rigtig mange, også hvem. For der er mange af dem der har, de fleste har, økonomisk værge, vi har jo bistandsværger. Hvem tager sig af hvad. Hvad dage får de lommepenge; sådan nogle meget lavpraktiske ting, som er rigtig vigtige at vide. Der står netop også, hvis de skal i kiosken, skal vi være en eller to, må de være selv på værkstederne, der står mange af de der oplysninger, som vi har brug for.*

*I. Så det er meget detaljeret?*

*P. Jeg synes, der står det. Vi har også haft nogle, hvor man siger, ringetider, telefontider, hvem må man ringe til, hvor lang tid har man telefontid. Så man kan sige, det står lidt over i den og så tror jeg det er meget, det som du siger, det er i handleplanerne, der står det jo noget mere beskrevet. ”*

Sensum systemet viser også den daglige BVC score, hvilket gør at det bliver hurtigere og lettere at orientere sig, når man kun behøver at læse ét sted. Ud over at det er muligt at se BVC scoren i den enkelte beboers dagbog er normaladfærdsbeskrivelsen<sup>45</sup> også lagt frem i systemet:

*”... men på afdeling X og Y, der havde vi det jo liggende under billedet (af borgeren i Sensum red.), når du går ind på Bosted så havde du faktisk normaladfærdsbeskrivelserne liggende direkte under deres billede. ” (Leder)*

---

<sup>44</sup> Farverne rød, gul og grøn beskriver farlighed ved rømning

<sup>45</sup> Se afsnittet om BVC for forklaring på begrebet ”normaladfærdsbeskrivelse” side 92

En ting der fremhæves ved dagbogen som værende problematisk er det, at den er skriftlig, og at der altid er en risiko for, at noget ikke er kommet med i dagbogen:

*”Men jeg tror også på, det er jo igen en tilgang man har til skriftligt arbejde, om man får gjort og skrevet, det man har sagt og gjort på en vagt. Så den kan også være en, ikke falsk tryghed, men den kan nok ikke give det fulde billede, man skal også huske at have folkene med, der har været der og det er svært, når der er sådan et spring fra et eftermiddagshold, og så er der en nattevagt mellem og så kommer der et morgenhold. Man skal jo stole på, at dem der har været på arbejde, får skrevet det der er relevant i hvert tilfælde” (Pædagog)*

Et andet aspekt af dokumentationen i dagbogen, og alle former for dokumentation, er tidsaspektet. Dette vil blive behandlet i et senere afsnit (side 180).

### **Individuelle planer**

Som beskrevet i tidligere afsnit (side 88) er de individuelle planer det dokumenterede faglige grundlag man bygger den fremtidige socialpædagogiske indsats på for det kommende år ind til næste individuelle plan laves. Den individuelle plan er en slags instruks eller vejledning for fokus i indsatsen i den kommende periode. Den bygger på viden fra hverdagen og samler op på data fra de metoder der er anvendt i det daglige i den foregående periode som risikovurderinger, dagbøger, magtanvendelseskemaer og tidligere individuelle planer. Man kan sige, at den individuelle plan er en slags metamedode, der har til formål at skabe overblik, systematisere og operationalisere det socialpædagogiske arbejde i fremtiden.

Den individuelle plan indtager derfor en central rolle, og de mål og delmål som der arbejdes efter, bliver fastlagt i udarbejdelsen af den individuelle plan. Planen er tilgængelig i hverdagen i journalsystemet Sensum. Den individuelle plan er en standardiseret metode der har til formål at styre den socialpædagogiske praksis på Koføedsminde.



I dette afsnit vil der være fokus på den individuelle plans anvendelse i daglig praksis og den individuelle plans funktion til at samle data og viden fra flere af de andre metoder, der anvendes i den socialpædagogiske praksis.

## **Individuel plan og Voksen Udrednings Metoden (VUM)**

Den individuelle plan blev tidligere udarbejdet efter Kofoedsmindes egen skabelon, men i 2014 besluttede Danske Regioner at planen skulle følge den standard Kommunernes Landsforening vedtog at anvende på de danske bosteder, Voksen Udredningsmetoden (VUM). Ved interviewene kom det frem, at ledelse, koordinatore og enkelte socialpædagoger havde kendskab til VUM, og nogen af disse mente ikke den var anvendelig i den socialpædagogiske praksis på Kofoedsminde. De mente, som det fremgår af interviewene, at VUM bedst egnede sig til bosteder for ikke kriminelle udviklingshæmmede, og at der derfor ikke var fokus på det som Kofoedsminde betragter som det vigtigste, den pådømte kriminalitet og den udfordrende og voldelige adfærd. I stedet syntes nogle af de adspurgte, at der var blevet for meget fokus på tandbørstning og ADL træning<sup>46</sup>.

*”Og så er det jo i samarbejde med kommunerne, det er det der er meningen, at kommunerne, de skal jo sende nogle handleplaner til os, med nogle mål, som de synes, vi skal arbejde med. Og det er jo dér essensen i de individuelle planer kommer ud, det er jo dét, vi skal arbejde ud fra. Det er vi tvunget til. Vi kan så godt tale med dem, for det kan vi heldigvis godt, vi kan kommunikere med kommunerne, sige det er muligt, at du synes, vi skal kigge på hygiejnen, men det er ikke så vigtigt for os. Vi mener det er vigtigere, at han holder op med at slå og det kan man godt snakke med dem om. ” (Koordinator)*

---

<sup>46</sup> ADL står for ”Almindelig Daglig Livsførelse”. Anvendes også i engelsksproget litteratur ”Activities of Daily Living”

*”Vores VUM og handleplaner... vi kan oprette mål, her skal vi være bedre til hygiejne, det kan vi sagtens måle på og i de tre år han var her, da blev han pludselig god til at gå i bad og så har vi jo faktisk opfyldt det, vi skal. Det kan så godt være at han stadig slår folk ned.” (Pædagog)*

De oplever, at der er et mismatch mellem det som kommunerne efterspørger, gode resultater i forhold til VUM, men at der mangler fokus på det der er årsagen til at beboeren er anbragt på Kofoedsminde, den pådømte kriminalitet. Og det er det der er Kofoedsmindes kerneopgave. Kofoedsminde har et behov til en udredningsmetode, som man ikke mener opfyldes med VUM.

En koordinator beskriver, at det er problematisk at arbejde direkte med den kriminalitet som beboeren har begået, og som egentlig er det man skal arbejde med at forhindre i fremtiden. Han mener at Voksen Udrednings Metoden har et forkert fokus i forhold til Kofoedsmindes beboere. Dette sætter krav til både faglighed og metoder om at kunne løfte denne opgave:

*”...men det er svært at forgribe sig på små piger, når man er her. Vi har internet, og nogle af dem, de opfører sig jo perfekt. Fordi de har jo ikke muligheden. Det vil sige, så kan vi jo godt lære ham at børste tænder, han er måske rigtig god til at børste tænder og han får måske rigtig fine tænder, han går i bad hver dag, han er god til det sociale, han er alle de her ”VUM ting”, som de kæmper med ude på bo- og naboskaberne, det kan han godt finde ud af. I bund og grund kan han komme ud herfra, for så opfylder han jo alle de ting her, hvis vi ikke har fokus på kriminaliteten. Men hov, vi skal også lige have fokus på kriminaliteten. Det er rigtigt svært at arbejde med pædofili indenfor mureren. Altså indenfor murerne... fordi vi skal jo ikke slippe dem løs, det er ikke det jeg siger, men vi fjerner jo faktisk muligheden for at begå overgreb, når vi fjerner tingene fra dem, er det faktisk rigtigt svært at arbejde med det. For du kan ikke sidde på en afdeling og ja, vi skal også. Han forgriber sig! Det skal han holde op med! Hvad skal vi gøre? Vi er jo kun et socialpædagogisk*

*behandlingssted, vi har en psykolog selvfølgelig og vi har også en psykiater, men vi har jo ikke i det daglige nogen behandlingsmuligheder egentlig. Så det er lidt svært".*  
(Koordinator)

Der er ifølge denne koordinator forskel på hverdagslivet på institutionen og hverdagslivet uden for hegnet. Og det mener han, ikke at metoden forholder sig til,

## **Registrering af magtanvendelse**

Her lader jeg pædagogen selv introducere magtanvendelseskemaerne der ligger indlejret i Sensum. Der skelnes mellem magtanvendelse som er den konkrete fysiske handling hvor personalet anvender magt overfor en beboer, og "magtanvendelse" i citation, der er den daglige betegnelse for det skema der skal udfyldes i de tilfælde man har udført en magtanvendelse.

*P. Så er der til sidst "magtanvendelsen", der skal skrives*

*I. Og "magtanvendelsen", er det også en metode eller redskab?*

*P. ja, et redskab og en sikring af, hvad er det, vi har gjort. For det første så får du en debriefing over ved, hvad det er, der er sket. For når du laver en "magtanvendelse" - når du skriver de -, så får du også snakket den igennem samtidig med. Så er det, at du får noget debriefing ind over. Men samtidig med så fortæller du jo også ordret, hvad der er sket og får sat ord på, hvad du har lavet og hvordan du har holdt fast, og hvorfor du har holdt fast, hvad vej du har drejet og hvor har de ligget om vi kunne trække vejret og alle de der ting der. Som en sikring, hvis der skulle være et retsforløb også. (Hvis der efterfølgende rejses tiltale mod beboeren for vold mod personalet, eller hvis beboeren føler sig krænkede red.). Rets forløbet efterfølgende, da bruger de jo "magtanvendelserne" plus SOAS-R jo til at beskrive, om magtanvendelsen er godkendt*

Og:

*”P. Det gør vi også, hvis der har været en magtanvendelse siden sidste personalemøde, hvis der har været en magtanvendelse, så tager vi den op, og snakker om den. Der skete det og det og det og kunne det have været gjort på en anden måde og så er der nogle, der kommer med forslag til at sige, at det der, du gjorde der, der ville jeg nok have gjort sådan og sådan, og det havde været bedre. Eller jeg kender ham så godt, så jeg ved, at hvis du havde gjort sådan eller sagt sådan, så var det der ikke sket eller. Så kan vi bruge dem på den måde jo.*

*I. Okay. Men det er så i forbindelse med den snak i har bagefter hændelsen på personalemødet?*

*P. Ja, det har vi altid, hvis der har været en magtanvendelse, så snakker vi om den på det efterfølgende personalemøde.*

”Magtanvendelserne”, der er et officielt dokument, som altid skal udfyldes<sup>47</sup> hvis personalet har anvendt magt imod en beboer, udfyldes både for at understøtte beboerens retssikkerhed, men kan også anvendes til en eventuel retssag efterfølgende. Desuden viser dette citat, at man også anvender det i forbindelse med en gennemgang af episoden, og at der derved også er læring indbygget, så man kan blive bedre til at takle lignende situationer i fremtiden.

---

<sup>47</sup> Lov om Social Service kapitel 24 og eksempel på dokument til at dokumentere en magtanvendelse se: <https://socialstyrelsen.dk/filer/tvaergaende/magtanvendelse/skema-1-magtanvendelse.docx>

## OPSAMLING PÅ ” STANDARDISEREDE METODER TIL DOKUMENTATION AF PRAKSIS”

Sensum har en vigtig funktion i formidling af informationer mellem de ansatte. Sensus er kompleks, men har en grafisk overskuelig brugerflade, som den enkelte selv kan designe, så det han eller hun synes er vigtigst, kommer frem først. Samtidig er der enighed om, at Sensus er en vigtig kilde til dokumentation af beboerens hverdagsliv på Kofoedsminde, og bidrager derved til udarbejdelsen af den Individuelle Plan, og dermed er den et vigtigt bidrag til planlægningen af nye pædagogiske strategier for fremtiden. Den indeholder også et sikkerhedsmæssigt aspekt idet alle de ting som den ansatte bør være ekstra opmærksom på, fremhæves i systemet.

Den Individuelle Plan skal være planen for det næste års indsats. Dette er fastlagt i det retningsgivende dokument som Kofoedsminde følger jævnfør Den Danske Kvalitetsmodel.<sup>48</sup> Planen er en vigtig del i arbejdet med beboerne. Det kommer til udtryk at alle personalegrupperne, lægger stor vægt på den. Men ikke alle har indsigt i hvad planen anbefaler i den kommende periode. Dette gør tydeligheden af mål og delmål i Sensus endnu mere vigtig.

Der er nogen frustration over at VUM-modellen er blevet styrende for den individuelle plan. Dette mener nogen, trækker fokus fra vigtige kriminalitetsforebyggende tiltag i retning af mere dagligdags funktioner som eksempelvis hygiejne.

I den individuelle plan er den standardiserede metode VUM indlejret. Metoden er udarbejdet i et samarbejde mellem Danske Regioner og Kommunernes Landsforening. Metoden er primært rettet mod bosteder for ikke kriminelle udviklingshæmmede, og derfor mener nogle af de adspurgte bliver der for meget fokus på træning af almindelige dagligdags færdigheder

---

48

[Http://www.kofoedsminde.dk/sites/default/files/mediemarkiv/Dokumentarkiv/Den\\_Danske\\_Kvalitets\\_Model/Individuelleplaner/kvalitets\\_standard\\_individuelle\\_planer.pdf](http://www.kofoedsminde.dk/sites/default/files/mediemarkiv/Dokumentarkiv/Den_Danske_Kvalitets_Model/Individuelleplaner/kvalitets_standard_individuelle_planer.pdf)

og ikke på en kriminalitetsforebyggende indsats. Dermed mener nogen af de adspurgte at metoden ikke understøtter det som er Kofoedsminde kerneopgave at forbygge, at beboerne begår ny kriminalitet. Dette kan ses som et eksempel på at der er en konflikt mellem diskurserne. Hvor VUM repræsenterer diskurser der repræsenterer de normaliserende diskurser som Bent Madsen nævner (Side 65), der har som mål at tilpasse, integrerede og inkludere de udviklingshæmmede til et ”liv så nær det normale som muligt”, så fokuserer det socialpædagogiske personale på Kofoedsminde først og fremmest på, at de udviklingshæmmede skal få et liv uden kriminalitet.

Jeg kan gå videre og tolke det derhen at indførelsen af VUM, og den dominerende position VUM har fået kan ses som en undervurdering af den socialpædagogiske profession og faglighed fra KL's og ”Ministeriet for børn, ligestilling, integration og sociale forhold” side. Der er tale om en metode der har meget fokus på sagsbehandling og styring i forhold til eksempelvis anvendelse af ressourcer, målsætning, effekt og at kunne lette administrationen for de kommunale sagsbehandlere. Derimod overses vigtige områder som eksempelvis, at det vigtigste er at beboeren ikke mere er voldelig eller forgriber sig på børn, og ikke bare bliver bedre til den personlige hygiejne, som i eksemplet ovenfor. Jeg synes der ligger en meget vigtig diskussion her, der bør handle om, hvorvidt NPM-tankegangen kommer til at dominere det sociale arbejde på beboerens og faglighedens bekostning i forhold til den opgave der forventes at Kofoedsminde skal løse.

## **STANDARDISEREDE METODER I PRAKSIS GENERELT**

I dette afsnit vil jeg se på generelle holdninger for og imod standardiserede metoder i generelle termer, hvor de forudgående afsnit så på specifikke metoder. Selve metodeanvendelsen er som nævnt et område der har delt socialpædagoger i for og imod metoder, såvel som for og imod evidensbaseret. Hvis man ser på denne opdeling, er det tydeligt at man også på Kofoedsminde ser forskelligt på anvendelsen af standardiserede metoder. Dette selvom flere af de før nævnte standardiserede metoder har været anvendt på Kofoedsminde gennem længere tid.

Der er ikke noget der er sort eller hvidt. Nogle af de udsurgte har argumenter både for og imod, så det er ikke den enkelte pædagog eller leder der er vigtige her, men argumenterne for og imod anvendelsen af standardiserede metoder på Kofoedsminde.

I dette eksempel rejses der tvivl om metodernes anvendelighed, når de kommer "udefra". De ansatte betragter Kofoedsminde som et unikt bosted med nogle unikke arbejdsforhold. Dette er naturligvis forståeligt, eftersom den er det eneste bosted af sin art i landet. Men kan man så tage standardiserede metoder ind som eksempelvis er skabt i psykiatrien i Norge eller som VUM der er udviklet som et redskab der, efter denne koordinators mening, skal opfylde de kommunale sagsbehandleres krav, og ikke beboerens og Kofoedsmindes personales krav til en standardiserede metode med fokus på kriminalitetsforebyggelse?

*Der er ikke en skid galt med at arbejde med metoder og at arbejde med redskaber der kan noget, fordi... jeg synes bare, at de skal komme nedefra, jeg synes at de skal afspejle... redskaberne skal afspejle den virkelighed som de skal begå sig i... men jeg synes bare at redskaberne skulle udvikles fra bunden af. Det skal udvikles fra den praksis de er i, og så tror jeg sagtens, at man fra central hold kan find... altså, der er jo mange institutioner der plus minus ligner vores, så det er jo ikke ensbetydende med at Kofoedsminde skal udvikle helt deres egen lille måde at arbejde med BVC eller HCR-20 eller at vi opfinder noget selv, men man kan sagtens gøre det fra central hold, men så må man sgu starte med at invitere folk fra feltet ind og være med til at udarbejde tingene, og at det ikke er Kommunernes Landsforening og Socialstyrelsen der udarbejder et eller andet produkt (VUM red.) fordi at det gør det nemmere for socialrådgiverne. Det er jo helt ude i hampen mand! (Koordinator)*

Og videre:

*Men det er den her systemtænkning. Systemer er godt i nogle sammenhæng og dårlige i andre sammenhæng. Men systemet må jo ikke smadre, må jo ikke ødelægge det individuelle arbejde, det synes jeg lidt det gør her. (Koordinator)*

En leder nævner at et problem med metoderne er at, undtagen for Low Arousal vedkommende, så er man ikke god nok til at implementere metoder, og sørge for at de bliver bredt ud blandt de ansatte.

*”Nu er det endelig lykkedes os at få en metode ud, der hedder Low arousal, der er jo gjort et kæmpe arbejde for at få folk til at forstå det. Jeg tænker, at når man går ind og laver metoder, så er det jo den måde man skal gøre det på. Den skal bredes ud til alle. Hvis ikke det bliver bredt ud til alle, når det kun er 20 mennesker ud af 300 der ved hvorfor det er, at vi gør sådan, som vi gør, så er det problematisk. Så bliver det nemlig rigtig meget den der med, at det er på følebasis, hvor er vi henne, på relations basis. Jeg tænker, at det er fint, at vi har nogle metoder og alt det der arbejde bagefter, men det skal bare være bredt ud, så alle er informerede om, at det er sådan det er og at det er sådan vi gør det.” (Leder)*

En pædagog mener i forlængelse af dette, at metoderne sætter en begrænsning i forhold til at dele af personalet, ikke er så motiverede til at bruge metoderne. Han mener, at det måske kan hænge sammen med at nogen af de ansatte er bedre til det boglige end andre:

*”Men redskaberne er skide gode, for at sige det mildt. Hvis man husker at bruge dem rigtigt og kan bruge dem rigtigt, det er jo nok der de største problemer ligger. At folk måske ikke helt er, helt skarpe på dem. Det kan måske også hænge samme med, at der jo er nogle der er mere boglige end andre og er mere til at sidde og læse end andre er. Så jeg ved ikke, om man kan gøre noget den vej rundt, for at gøre den nemmere for nogen, om man kan lave en læs-let kompakt version. Det ved jeg ikke.” (Pædagog)*

Samme pædagog fremhæver metoderne, for man kan ikke arbejde metodeløst

*”Altså jeg kan jo godt lide det, men som jeg sagde før, så har man ligesom noget at arbejde ud fra, det bliver man jo nødt til. Jeg ved*



*ikke, hvordan jeg skal forklare det. Den er sgu lidt svær. Man kan jo ikke arbejde metodeløst. Det kan man jo ikke.... Selvfølgelig kan man rent menneskeligt godt arbejde en masse, men man er også nødt til at have noget at gå ud fra, at bruge nogle værktøjer.*  
*” (Pædagog)*

Derved tiltræder han den diskussion der blandt andet har været aktuelt i medierne<sup>49</sup> om at man som socialpædagog har en nødvendig faglig ballast - en metode - som han ser som nødvendig for at løse opgaven, men at almindelig ”menneskelighed” kan bidrage til arbejdet, men ikke kan løse opgaven alene.

Og igen nævner den anden koordinator, at metoder kan være gode nok, men han mener ikke at det skal være metoder der kommer ”oppefra”, men at metoder skal udvikles sammen med dem der arbejder med målgruppen i det daglige og dermed i den kontekst de skal fungere:

*Der er ikke en skid galt med at arbejde med metoder og at arbejde med redskaber der kan noget, fordi... jeg synes bare at de skal komme nedefra, jeg synes at de skal afspejle... redskaberne skal afspejle den virkelighed som de skal begå sig i. De skal ikke være redskaber som har nogen forskellige sigter oppe fra centralt hold af. Det kan ikke ramme. (Koordinator)*

Metoderne har den fordel, mener denne pædagog, at de er medvirkende til at der opstår en ensartet behandling af beboeren, men uanset hvad, så vil der altid være individuelle forskelle i den måde personale og beboere interagerer på.

---

<sup>49</sup>Sagen omhandler drabet på en købmand fra Nordjylland der blev stukket ned af en psykisk syg ung mand i oktober 2017. Institutionen hvor den unge mand boede på, blev kritiseret for ikke at have tilstrækkeligt faguddannet personale. Se eksempelvis: [https://www.avisen.dk/koebmand-draebt-af-psykisk-syg-mand-nu-har-socialpae\\_498301.aspx](https://www.avisen.dk/koebmand-draebt-af-psykisk-syg-mand-nu-har-socialpae_498301.aspx). Set d. 24. 07 2018.

*”P. Det er at prøve at få en ensrettet linje. At man prøver at få den samme tilgang til den samme beboer. Men det kan også godt være svært at have den samme tilgang. Det er jo alt efter hvem man er. Inge har måske en tilgang til Ronnie på en måde, og kan tillade sig noget og jeg på en anden måde*

*I. Så der vil altid være nogle individuelle forskelle?*

*P. Ja, og beboerne vil også kunne bruge os til forskelligt. De ser jo hurtigt, nå ham der, ham kan jeg gøre sådan og sådan ved. Og hende kan jeg gøre sådan og sådan ved. Der får jeg lov til det og det. Så det er forskelligt”*

Men standardiserede metoder eller værktøjer som de kaldes i dette eksempel, mener denne pædagog er vigtige. Pædagogen her, der selv er en uddannet pædagog, mener at metoder er vigtige. Også vigtigere end at være uddannet som pædagog:

*”I. Kunne du, kunne man få brug for nogle ting, få brug for nogle værktøjer, nogle redskaber i praksis?*

*P. Nogle kunne jo. Det kan vi ikke komme uden om. Nogen kunne godt have brug for nogle værktøjer. Men jeg synes, af dem jeg har mødt, der er størsteparten, de gør det, de skal. Og er rimelige fornuftige mennesker og du siger, at vi er professionelle og uddannede og alt det der. Man behøver ikke at være uddannet, for at være her. Det gør man altså ikke. Hvis man har en god tilgang til andre mennesker og empati, og kan føle for andre menneskers problemer, og ikke bare siger, at de er nogle idioter, der skaber sig, så kan man sagtens arbejde her. Man behøver ikke være pædagog. Men selvfølgelig, som jeg siger, er der de der indimellem ikke lige har styr på det og uanset om de er pædagoger eller ej. Det har intet med sagen at gøre. Så kunne de godt bruge nogle værktøjer.”*

Hermed fremhæver pædagogen at det er vigtigt hvordan den ansatte er som menneske, at man for at arbejde på Kofoedsminde, er i besiddelse af en

livserfaring, eller habitus der giver en forståelse for beboeren. At den ansatte er i besiddelse af det jeg kalder personlige, faglige kompetencer.

## **OPSAMLING PÅ ”STANDARDISEREDE METODER I PRAKSIS GENERELT”**

I forhold til anvendelse af standardiserede metoder generelt er der en opfattelse af at metoderne kan hjælpe, og standardiserede metoder kan være medvirkede til at skabe overblik i de ellers komplekse cases, som beboerne udgør.

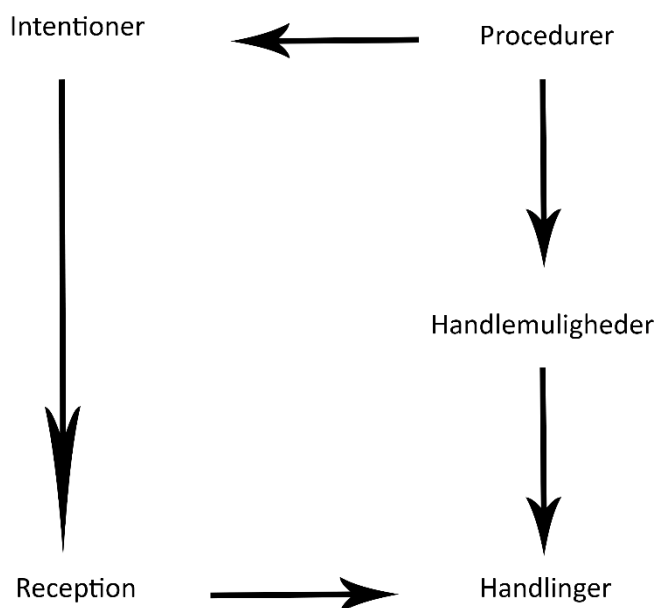
Andre kritiserer at det at de standardiserede metoderne kommer til dem ”oppefra” og ikke er målrettet den type beboere som er Kofoedsminde målgruppe. De mener ikke, at der er forståelse for Kofoedsmindes specielle status, som behandlingssted for mennesker der begår farlig og grænseoverskridende kriminalitet. Men de standardiserede metoderne er gode nok. ”Man kan ikke arbejde metodeløst” som en af pædagogerne udtrykker det. Men metoderne bør udvikles sammen med praksis mener en koordinator, og navnlig sammen med den specielle praksis der findes på Kofoedsminde. Standardiserede metoder skal skabe ensartethed og overblik, men der skal samtidig være plads til individualitet og forskellighed side om side med det metodiske, er pointen i nogle at de udmeldinger der kommer i afsnittet. Endelig understreges det at er det vigtigt, at man ikke udelukkende kan arbejde metodisk, men også besidder menneskelige kvaliteter som empati, fornuft og forståelse for andre mennesker.

Ved interview såvel som ved observationerne var det iøjnefaldende i hvor høj grad personlige og faglige kompetencer spillede ind på praksis. Dette gav sig udtryk ved, at man fra alle sider havde en accept af, at der er forskel på de ansatte, og at man ikke forventede at alle ansatte kunne relatere til alle beboere. Men de kunne så noget andet, eller de kunne relatere til andre beboere. Der var en accept af og en praksis der vægtede de personlige og faglige kompetencer.

Selv om dette afsnit beskæftiger sig med praksis i det lokale, så er der allerede flere af de translokale betingelser for styringen af den pædagogiske

praksis der trænger sig på. Den individuelle plan er styret af et regelsæt som er givet af Danske Regioner, det gælder også for skemaerne til at dokumentere magtanvendelse, der er designet af Socialstyrelsen, og indlejret i Sensum, der dermed også bliver et system, som udefra er med til at styre hvad der dokumenteres og hvordan.

Kortet som jeg startede på i Figur 8, illustrerer forskellen mellem intention og reception af metoderne. Vi kan på baggrund af det foregående slutte, at de procedurer som metoderne lægger op til skal anvendes, og som bliver artikulert gennem procedurer, instrukser og vejledninger både giver nogle handlemuligheder, der så resulterer i konkrete handlinger, men procedureerne har også en intention. Denne intention kommer imidlertid i modsætning til den reception metoderne får blandt personalet i, og dette et sæt af alternative handlinger, som illustreret i Figur 9.



Figur 9 "Kortet" II

Med udgangspunkt i ”Procedurer” vil de standardiserede metoder, som de er tænkt fra eksempelvis Socialstyrelsens side (Socialstyrelsen, 2014), eller dem der har produceret de standardiserede metoder (Bjørkdahl et al., 2006; Gray et al., 2007; Nijman et al., 1999), så giver de standardiserede metoder adgang til, et sæt ”Handlemuligheder”, der igen medfører at personalet ud fra disse handlemuligheder træffer et valg, vejledt af de standardiserede metoder og udfører en ”Handling”. Dette vil være den helt enkle og lineære virkemåde for en standardiserede metode.

Imidlertid fremhæver flere af de interviewede at deres virkelighed er mere kompleks end de standardiserede metoder kan rumme. De ”Intentioner” der derved ligger i de standardiserede metoder, bliver derfor modtaget på en anden måde end oprindeligt tilsigtet. De ansattes reception er påvirket af den virkelighed som de skal forholde sig til nu og her, og derfor bliver det ikke kun de standardiserede metoder der bestemmer deres handlinger i en given situation, men et samspil mellem de standardiserede metoder og den enkelte ansattes faglighed og viden. De standardiserede metoder går i et vist omfang fejl af målgruppen, og de problemstillinger de skal være vejledende i forhold til. Dette betyder, at hvis ikke medarbejderne trækker på deres faglige viden og erfaring i arbejdet med målgruppen, vil metoderne ikke være nok til at kunne hjælpe dem til at træffe de rette valg i deres komplekse hverdag.

Metoderne får derved en intenderet funktion, men også sideløbende en ikke intenderet, alternativ funktion, der er bestemt af den reception og tolkning af de standardiserede metoder som personalet tillægger dem.

Ifølge en kritisk realistisk epistemologi repræsenterer de standardiserede metoder den transitive verden, mens de ansatte har en anden og mere detaljeret forståelse at de mennesker de arbejder med og den kontekst de befinder sig i. Dermed formidler de den intransitive dimension, og er medvirkende til at bringe viden fra beboernes komplekse hverdag op i den kendte og transitive dimension. Fra under vandoverfladen og op til toppen af isbjerget.

## **P-MØDER OG ANDRE MØDEFORAS KOMMUNIKATION AF VIDEN TIL VOLDS- OG KONFLIKTFOREBYGGELSE**

For at få et indblik i hvordan beslutninger blev taget i forhold til det volds og konfliktforebyggende arbejde med de domfældte udviklingshæmmede blev der stillet spørgsmål om dette i interviewene, men der er også lavet observationer ved forskellige møder, som der afholdes på Kofoedsminde (Se bilag 1. Oversigt over empiri).

Disse møder er såkaldte personale møder eller P-møder, som afholdes hver anden uge, og hvor hele personalegruppen, leder og koordinator deltager. Individuel plan møder, hvor beboerens plan for det foregående år evalueres, og den nye plan for det kommende år tilrettelægges og beslutes. Desuden er der udført observationen ved et ”halvvejsmøde”. Et møde der har samme indhold og deltagergruppe som individuel plan mødet, og som afholdes et halvt år efter individuel plan mødet. Formålet med dette møde er at sikre at mål og delmål opretholdes og eventuelt justere disse hvis det er nødvendigt.

De første observationer og citater er fra Personalemøderne (P-møde). Her er det skrevet ind i dagsordenen, som er en fælles dagsorden for alle P-møder på Kofoedsminde (Se bilag 5), at man gennemgår BVC og SOAS-R som et fast punkt. På P-møderne gennemgår man også de hændelser og magtanvendelser der har været siden sidst, med henblik på, at man kan blive bedre til at forebygge lignede hændelser i fremtiden fortæller en af områdelederne. Denne gennemgang af hændelserne er et fast punkt på dagsordenen. HCR-20 er ikke et punkt på dagsordenen, men tages op som et punkt under den pågældende beboere når der er lavet en ny HCR-20. Her er Kofoedsmindes psykolog tilstede.

De to første observationer viser, at man følger dagsordenen og tager punktet om BVC og SOAS-R op:

*”Pædagog spørger ind til at der skal laves en normaladfærdsbeskrivelse. Derved trækker han på viden om BVC”. (Observation på P-møde)*

*”Det nævnes, at BVC har givet fokus på en enkelt borger. Ved at se på faktoren ”forvirring” har det givet en større forståelse af ham. ” (Observation på P-møde)*

Ved interviewet med en af lederne blev det eksemplificeret hvordan gennemgangen af risikovurderinger på P-mødet kan være med til at give forklaring på en aggressiv adfærd, når alle i personalegruppen sætter sig sammen i det fælles fora:

*”Noget af det vi kunne se, at han ”bonnede” ekstra meget ud på var ”irritabilitet” (En af de seks variable i BVC red.), og vi fandt egentlig hurtigt ud af, ved at snakke omkring det på personalemødet, hvad det egentlig var, han var irriteret over... vi arbejder i hvert tilfælde på at få den nedsat, og det er sådan en blanding af begge systemer (BVC og HCR-20 red.) eller hvad man kan sige, vi bruger ift. det. Det var noget omkring, at der var ikke styr på alle hans ting. Vi har jo opmagasineret en del af hans ting og mange af tingene, må han ikke have fordi at det er også en af de ting der er en risikovurdering omkring ham, at han samler ting... ”. (Leder)*

Dette understøttes af en af pædagogerne:

*I. Hvad bruger I de data til i BVC'en. Hvornår bruger i dem til noget og hvad bruger i dem til?*

*P. Jamen vi snakker om det på personalemøderne engang imellem. Så bliver de hevet frem og for at se, hvordan ser det ud og hvad dage er der. Hvor vi så skal bruge det. Hvad er årsag til det, er det fordi, det er mig, der er på arbejde hver dag, og siger nej til ham hver gang eller hvad? Er der noget andet, jeg kan gøre, når jeg er på arbejde? Sådan en lille rettesnor dertil.*

Metoderne giver her information og ideer til hvordan man skal tilgå en beboer, men metoderne virker ikke alene, men kombineres med personalets individuelle viden og erfaringer.

Lederen fortæller videre, at selvom at man ser på risikovurderingerne ved P-møderne, så er den viden som personalet allerede har opnået gennem deres daglige arbejde med beboeren, sammen med risikovurderingerne med til at lægge grunden til hvordan man vælger at arbejde pædagogisk. Eksemplet peger igen hen imod at metoderne kan ligge latent i ”baghovedet” på de ansatte som tidligere nævnt, og derfor, sammen med anden viden, bidrage til at personalet kan se de forskellige risici og sammen udarbejde en pædagogisk plan. Man kan sige, at arbejdet med metoderne udløser en proces, eller en interaktion, hvor de kontekstuafhængige metoder, som eksempelvis BVC møder pædagogernes kontekstafhængige viden, eller som i dette eksempel hvor faktisk viden der er situeret i en episode med en beboer, møder faglig viden om pædagogik, psykologi og konfliktløsning eller ”bare” sund fornuft.

Dette underbygges i følgende citat:

*I. hvordan formidler I de konklusioner og det indhold der er i de risikovurderingssystemer? Hvor og i hvilke medier, i hvilke fora?*

*L. Det er på personalemøder, der hvor vi kan samles og tale om ting, det er på vores personalemøder... Det er hver anden uge, hver 14. dag har vi personalemøde og det er et personalemøde på 5 timer. Der er der nogle rigtig gode diskussioner omkring hvordan vi kan arbejde med de her beboere, og det er ikke altid vi bruger risikovurderingerne, men vi kender jo, vi ved jo hvad det er for nogle risici, hvad det er for nogle problemer de enkelte beboere har. Så personalet..., den daglige gang personalet har med beboerne gør, at de har en kæmpe viden omkring beboerne og hvordan vi skal arbejde med dem. Så det er mest på personalemøder og selvfølgelig også i dagligdagen, hvor vi diskuterer det.*

De næste citater vedrører HCR-20 og hvorledes der arbejdes med denne metode på P-møderne:

*”Psykologen gennemgår HCR-20 vurderingen fra start til slut.*



*Han lægger op til at personalet selv holder fast i de fokuspunkter der er vigtige i forhold til at sige noget om hvor stor risiko der er om denne borger. ” (Observation på P-møde)*

*”Leder spørger personalet, hvad de synes om at tage udgangspunkt i HCR-20. Man er meget positiv og vil gerne fortsætte.*

*Der udtrykkes dog en vis usikkerhed overfor hvad de ord der anvendes betyder. Psykologen bruger en del psykologfaglige termer. Nogen af deltagerne virker interesserede mens en enkelt medarbejder, sukker og læner sig demonstrativt tilbage. Han siger, at han ikke forstår mange af ordene, som han betegner som ”psykologfis” (Observation på P-møde)*

Pædagogen i dette interview beskrev jeg tidligere som en dissident. Faktisk var han blevet valgt på grund af det. Forud for interviewet og under interviewet udtrykte han nogle holdninger imod den socialpædagogiske profession, som provokerede og fascinerede mig. Han fremstod flere gange med skarpe holdninger der afveg fra det ortodokse, men samtidig fremkom han med flere meget rummelige og reflekterede udsagn. Det betyder, at han har sat sig i modsætning til de socialpædagogiske rammer og det erhverv, som han selv var en del af dagligt. Men i interviewene synes han også at være en god, reflekteret og positiv professionel på trods af eller måske endda på grund af det.

Det fremgår, som det også er beskrevet tidligere, at gennemgangen af HCR-20 foregår på P-mødet og at gennemgangen forstås af psykologen. HCR-20 er som beskrevet en standardiseret metode til at langtidsrisikovurdere en beboer, men man forsøger også at anvende metoden til at planlægge den socialpædagogiske praksis. Metoden har ti historiske variable (Se side 93) som ikke kan ændres på, men de ti dynamiske variable, som viser kliniske- og risikohåndteringsvariable, mener psykologen at disse ti variable er naturlige fikspunkter, når man skal lægge en socialpædagogisk og behandlingsmæssig strategi. Dermed bliver metoden, som tidligere nævnt,

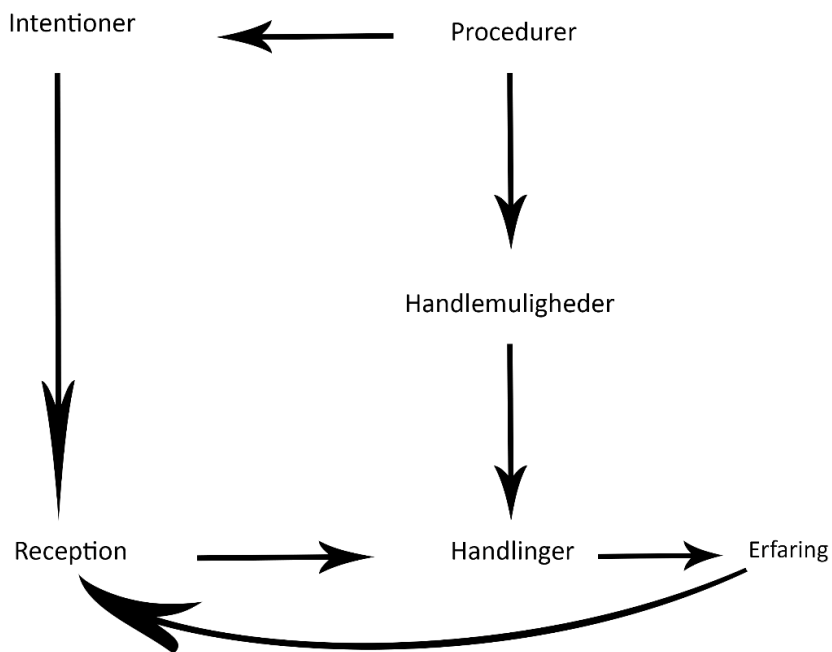
ikke kun en metode til risikovurdering, men også en metode til at styre og planlægge den socialpædagogiske indsats

### **OPSAMLING PÅ ”P-MØDER OG ANDRE MØDEFORAS KOMMUNIKATION AF VIDEN TIL VOLDS- OG KONFLIKTFOREBYGGELSE”**

BVC, SOAS-R og HCR-20 vendes og diskuteres ved P-møderne. Her er alle samlede, og man giver plads til at alle kan komme med indspark, meninger og holdninger til den socialpædagogiske praksis.

Møderne, især P-møderne fungerer, som et refleksivt rum, hvor man har mulighed for at evaluere og udvikle på praksis

Ved møderne foregik en aktivitet, som i en vis grad anvendte og implementerede de forskellige metoder i praksis. Ved møderne viste det sig eksempelvis, at der rent faktisk kom konkrete indsigter og viden ud af BVC, selvom de ansatte da de blev spurgt, ikke selv kunne finde eksempler (Side 119). Møderne viste også hvordan man var i stand til at kombinere de to vidensformer, den kontekstafhængige og den kontekstuafhængige. Dette er et afgørende punkt. Standardiserede metoder, som eksempelvis BVC, er kontekstuafhængige, forstået på den måde, at den kun fokuserer på seks variable, og metoden er skabt til at kunne håndtere en hvilken som helst risikosituation ud fra disse seks variable. Ud fra dette kan der drages en konklusion om risikoniveauet. Ved at kombinere dette med det der kan kaldes kontekstafhængig viden om hvad der ellers sker i en beboers liv, giver metoden, sammen med denne viden, større indsigter end det kan forventes at metoden gør alene. Dette er med til at understøtte de indsigter som ansatte nåede frem til i forrige opsamling, at metoder ikke udelukkende arbejder for sig selv, men i samspil eller interaktion med faglig viden og ”common sense”. Denne opsamling og anvendelse af viden, er medvirkende til at skabe en erfaring i forhold til arbejdet med målgruppen, en erfaring der kan få indflydelse for hvordan handlinger i fremtiden kan udføres. Denne ”Erfaring” placerer jeg i ”kortet” som jeg startede på tidligere:



Figur 10 Kortet III

## PÆDAGOGISK PRAKSIS

Dette afsnit ser på nogle af de socialpædagogiske pædagogiske metoder, tilgange og holdninger i arbejdet med at begrænse vold og konflikter og hvordan metoderne manifesterer sig i den socialpædagogiske praksis.

### Relationen

I den socialpædagogiske selvforståelse står et begreb som relation ofte meget centralt (Rømer, 2016, 2015), og en socialpædagogisk metode der ofte nævnes er relationspædagogik. Eksempelvis har en undersøgelse i Region Syddanmark (Bengtsson et al., 2015) afdækket, at 16 % af bostederne for udviklingshæmmede anvender relationspædagogik i deres dagligdag som den mest anvende eller næstmest anvende metode. Umiddelbart lyder 16 %

ikke af så meget, men når man i samme undersøgelse ser at eksempelvis 60 % af bostederne bekender sig til en anerkendende tilgang og flere andre metoder som eksempelvis handleplaner eller jeg-støttende metoder, der alle er båret af at personalet er i stand til at opbygge gode relationer til beboerne, understreger det, at relationen opfattes som en vigtig del af den socialpædagogiske praksis.

På Kofoedsminde er det tydeligt, af man også opfatter relationen til beboerne som en af de vigtigste, hvis ikke dét vigtigste, element i arbejdet med de domfældte udviklingshæmmede. Dette fremgår flere steder, blandt andet i Kofoedsmindes værdigrundlag (Hansen, 2012), Kofoedsmindes hjemmeside, servicedeklaration (Kofoedsminde and Region Sjælland, 2017) og det er også blevet tydeligt ved observationerne og ved interviewene af både medarbejdere og ledere.

*”Det gør vi jo også rigtigt meget, arbejder med relationer. Specielt med den type borgere, som vi har. Man kan sige, at en af ulemperne det er jo, at de her udviklingshæmmede borgere, som vi har, de har rigtigt svært ved at tage relationen og er lang tid om at finde ud af relationer. Så det er jo klart at vi sådan rent pædagogisk, er nødt til at have den gode relation.” (Områdeleder)*

En områdeleder er tilfreds med at arbejde med de metoder, som er nævnt i forbindelse med konfliktnedtrapning og voldsforebyggelse. Men giver udtryk for, at selvom metoderne er anvendelige, så er det relationen der er det vigtigste i hverdagen:

”... pædagoger, de arbejder måske lidt mere på relationerne, og så føler man sig lidt frem og man manøvrerer i det kropssprog og sådan nogle ting. Det tager de her værktøjer (BVC, HCR-20 og SOAS-R red.) jo ikke hensyn til. Overhovedet ikke. På den ene side synes jeg faktisk, at det er spændende, interessant og dokumentarisk. Men problemet er jo bare, at når du står derude i det, der har du ikke tid til at være dokumentarisk og spændt på,

hvad det er, der sker. Så kører du på relationerne og går ind og aflæser, jamen hvad er det der sker lige nu, er der behov for, at jeg afleder på en eller anden måde eller. Så jeg er sådan lidt på begge, kan man sige”. (Områdeleder)

En pædagog fremhæver, at de ansatte har forskellige former for relationer til beboerne, og ser det som en fordel og en styrke i arbejdet:

*”Men jeg synes, det giver en eller anden form for tryghed for personalet i hvert tilfælde, hvor man ikke er helt selv på arbejde. At man har en at sparre med, at man kan sige, vi har jo forskellige relationer til beboerne og nogle er gode til den ene og nogle er gode til den anden. Det skulle jo være mærkeligt at ud af de tre, vi er på arbejde... vi har jo hver vores relation til dem. Så der er nogen der er gode til--- jeg er rigtig god til Bjarne f.eks. faktisk også rigtig god til Anders. Så er der en, der er rigtig god til--- Vi kan dem jo alle sammen, men man deler jo de kompetencer man har, dem sætter man jo i spil i den vagt, med dem man nu er sammen med.” (Pædagog)*

Men forskellene i relationen mellem beboerne og de forskellige pædagoger medfører også, at beboerne kan anvende disse forskelle i det daglige, og dermed deltager de i en social proces.

*”Men jeg tror også det hænger sammen med, at vi er så forskellige. Det ved jeg vi er og det kan jeg jo også se på beboerne, de ved jo faktisk allerede, når de ser, hvem der er på arbejde, hvad kan lade sig gøre i dag, hvad frustrationer kan jeg komme ud med og ikke komme ud med, får jeg noget ud af der mål, jeg har med min frustration. For nogle gange, der gør det jo for at opnå et eller andet, det er der jo ingen tvivl om. De ved jo godt, hvem de kan opnå hos og hvem de ikke kan opnå hos”. (Pædagog)*

Så selvom der er tale om mennesker der ofte er svage i relationen, så har i hver fald nogen af dem, mulighed for at arbejde med relationen i samspillet med pædagogerne. Også selvom, de gør det for at opnå noget.

Pleje af relationen:

*”... og jeg går faktisk også rundt om aftenen og siger farvel til beboerne. Det har rigtig meget at sige ift. relationen til dem også. Jeg har jo været på besøg i deres--- jeg har måske været heldig at blive budt ind i deres lejlighed til en tår kaffe eller, at man har respekten for, at det er jo deres lejligheder. Så jeg synes det er rigtigt fint. Vi siger farvel til hinanden som kolleger, men jeg synes også--- jeg tager mig gerne tiden til at gå rundt og sige, jeg går jo ikke ind hvis de er gået i seng, men dem der er vågen og oppe, da går jeg altid rundt og siger hej og tak for en god vagt.”*  
(Pædagog)

*”Ja, man skal nemlig kunne passe på hinanden. Man skal virkelig have overskud, for at være her for de her beboere, det skal man altså. Så hvis man kan mærke, ”Jeg har det så dårligt med mig selv”, så bliv hjemme.”* (Pædagog)

Et eksempel hvor pædagogens relation til en beboer får betydning for at en konflikt bliver løst:

*”I. Der lykkedes det. Du kunne snakke ham ned?”*

*P. Ja, det kunne jeg*

*I. Og hvorfor kunne du snakke ham ned?”*

*P. Det kunne jeg den dag, fordi vi havde en samme interesse (Fælles hobby red.), en form for relation med ham. Men en anden dag, der er det ikke sikkert, at jeg kan det. Det er ikke til at sige. Lige den dag der kunne jeg.”*

*I dette eksempel på at relationen kan blive et værn mod vold:*

*”... der drejer det sig om at få nogle relationer, for hvem fanden vil slå på en, som man godt kan lide? Så det går jeg meget op i, det relationsarbejde.” (Pædagog)*

At kunne identificere sig med beboere, der i flere tilfælde er unge, der er kommet på afveje, kan også skabe en relation:

*Det er jo ingen hemmelighed, at min fortid--- der er jeg sådan lidt ”banditten” der. Jeg har nemmest ved at komme ind til dem som der er banditter. Jeg kan hurtig sætte mig ind i deres sted og jeg kan hurtigt snakke deres sprog. (Pædagog)*

”Banditten” er gennem sin personlighed og livserfaring i stand til at oprette en relation til denne beboer, som sætter ham i øjenhøjde med beboeren, og som dermed er medvirkende til at fastholde relationen.

At have en god relation til en beboer er som sagt noget der vægtes højt, og som ses som en tilgang til at skabe en mere rolig og glidende hverdag, og som gør det lettere og mindre kompliceret at omgås og arbejde med beboeren. Men ved et individuelplan-møde udtrykte en kommunal sagsbehandler skepsis ved at relationer kunne gå hen og blive ”for gode”, og at det ville medføre en forringelse af den pædagogiske professionalisme. Jeg skrev følgende i mine observationsnotater:

*”Sagsbehandler spørger om beboerens relationer til personalet er for private. Baggrunden for dette er, at der i den individuelle plan står, at der er gode relationer mellem personalet og BB’eren. Sagsbehandler og Kofoedsminde er åbenbart ikke hel enige i hvad en god relation betyder og hvad den medfører. Sagsbehandler mener at for ”gode” relationer kan være tegn på manglende professionalisme. Visitorator mener at gode relationer det er en vigtig del at det pædagogiske arbejde”. (Observation på IP-møde)*

Der er åbenlyst tale om at et begreb som ”en god relation” tolkes vidt forskelligt alt efter hvilken position man ser det fra. Den kommunale sagsbehandler mener at personalet og beboerne kan blive for tætte i relationen, og at det kan forringe den professionelle faglige tilgang. På den anden side, mener visitator for Kofoedsminde at relationen er vigtig for at kunne arbejde med beboeren. Begge kan have ret, men det afklares ikke ved mødet.

### Anerkendelse

Begrebet anerkendelse, der oprindeligt er lanceret af Axel Honnet (Højlund and Juul, 2005; Honneth and Willig, 2003), har vundet indpas mange steder i den pædagogiske verden. Anerkendelse dukker også op som en anvendt metode i Bengtssons undersøgelse af syddanske bosteder (2015). På Kofoedsminde, som mange andre steder, er anerkendende pædagogik nævnt som en metode eller en tilgang, der anvendes i arbejdet med beboerne, og anerkendelse er et ord der igen og igen dukker op i interview, på Kofoedsmindes hjemmeside, samt i dokumenter fra ministerier og regioner.

At fastholde en relation ved for eksempel at lytte til en beboer der har været ophidset, kan eksempelvis være en anerkendende måde at ”affuse”, en konflikt på som pædagogen her kalder det:

*”Så lytter man bare, måske kan man sige, at man nok også snakker ham lidt efter munden nogle gange, jeg tror, det der med at lytte, det kan ”affuse” mange af de der fysiske konflikter, vi kan få.” (Pædagog)*

Dette citat kan ses som et eksempel på anerkendelse, hvor pædagogen sætter sig i øjenhøjde med beboeren:

*”... hvis de har rigtig dårlig dag, det ender med faste rammer og meget pædagogisk arbejde og en lidt rigid sti, hvis de så kommer ind og ligesom laver en lille smule sjov, det er jo en vurderingssag, det er jo ikke alle beboere man kan pjatte og have det sjov med, heller ikke på dagen, men lige stikke en finger i jorden og være menneskelig i stedet for at være teoretisk hele*



*tiden, så kommer du også langt. Og det forebygger også meget.”*  
(Pædagog)

At være ”menneskelig i stedet for at være teoretisk” er en fremstilling der leder tankerne hen på Becks ideer om risikosamfundet (Beck, 1997). Han mente at det moderne samfund har gjort os afhængige af videnskabelig viden, men at vi samtidig har mistet tilliden til videnskaben, og derfor erstatter vi videnskaben med rationaler fra hverdagen. En udvikling der må siges stadig at være aktuel her mere end tredive år efter at han udgav ”Risikosamfundet”. Teorien, i dette tilfælde de standardiserede metoder, kommer til at repræsentere en afstand mellem beboerne og de ansatte, mens det ”menneskelige” er en følge af anerkendelse og relationer. Dermed bliver de standardiserede metoder, i dette tilfælde, gjort til repræsentationer af rigiditet og det modsatte af menneskeligt.

I dette citat vægter pædagogen at styrke anerkendelse og relation, og at alle, både ansatte og beboere, er individuelle personer. Dette er han med til at styrke gennem følgende tilgang:

*P. Ja. Anerkendende pædagogik, relations pædagogik. At de kan mærke, at vi er her, for dem. Og så går jeg meget op i, at når de siger ”dem og os”, det prøver jeg altid at lukke ned med det samme. ”Det er også altid jer, der gør sådan! ”. Jeg siger: ”Hvornår fanden har jeg gjort det? ” (Pædagog)*

Endnu et eksempel på en anerkendende tilgang, hvor man accepterer at beboeren har en problematisk adfærd, men i stedet for at gå ind og påtale adfærden alene, giver man beboeren den plads der er vigtig, for at han kan føle sig anerkendt:

*”Ja, men Ronnie, han ”kører jo op og ned” hele tiden og. Han er meget, meget krævende, og vil hele tiden have et eller andet hele tiden; et tilbud om noget; vil hele tiden have læge; vil hele tiden have sundhedsvæsenet over og kigge til sig; og vil hele tiden ringe til nogen og vil hele tiden have piller. Og hvis ikke han får det, så kan han godt blive meget sur. Så går han ind og smækker sin dør i, og så begynder han og kaste rundt med tingene inde på værelset. Så gør vi jo det, at vi lige kigger ind til ham, prøver at tale til ham,*

*prøver at få ham til at falde til ro. "Ronnie, hold nu op" og "Du får ikke noget ud af det!" Og "Prøv nu og stop". "Vi vil dig bare det bedste". Hvis han så er meget sur, så bliver han bare ved og, så må vi lade ham... så står han og sparker på døren og sådan noget. Så lukker vi døren. Så kigger vi lidt ind til ham igen og prøver, at få ham til at falde ned. Så går vi ind til ham og hvis vi kan se, at der er en pause, så går vi ind til ham og prøver at tale ham ned. "Sæt dig nu ned Ronnie og lad os tale om det" og sådan. Prøver at berolige ham hele tiden, i stedet for at sige "Det må du ikke det der, det, hold nu op med det!", Men prøver på at berolige ham." (Pædagog)*

Anerkendelse er ikke accept af de gerninger som beboeren er dømt for, men det er at kunne se om bag handlingen, og få øje på mennesket der er bag de ofte meget barske handlinger:

*"..., det er helt forfærdeligt, at de laver sådan noget mod børn, jeg har også selv en datter. Men i hverdagen går man bare ikke og tænker på det. Da går du ikke og tænker, at Bjarne har lavet det og det, det fungerer ikke, det kører ikke rundt i hjernen på en. Man behandler bare det menneske som et medmenneske, som skal have det så godt som muligt. Ellers kan man ikke være her, for så bliver man idiot, tror jeg." (Pædagog)*

En af den ansatte fremhæver, at anerkendelse og humor kan understøtte pædagogisk viden og metoder:

*"Jeg er håndværker og min tilgang er også den, jeg har den der anerkendende tilgang til dem, det har jeg. De metoder bruger jeg selvfølgelig. Men alt er også... de der fine ord med Low Arousal og alt det der, det prøver vi selvfølgelig også at få bragt ind i dagen. Om jeg bruger den ene metode, den anden eller den tredje metode, så meget forstand har jeg ikke på det. Men jeg bruger meget humor til at komme ind på folk og jeg har, som også sagt tidligere, nemt ved at komme ind på dem, der laver ballade, fordi jeg kan bruge min humor til at komme ind på dem. Vi laver noget gensidig respekt på en eller anden måde. Så vi ping pong'er frem og tilbage. Det virker rigtig godt." (Pædagog)*

## Low arousal

Low arousal<sup>50</sup> er en standardiseret metode der har været stort fokus på i de senere år, og som bliver flittigt promoveret af den dansk, svenske psykolog Bo Hejlskov Elvén. Den anbefales af blandt andet Socialstyrelsen (Socialstyrelsen, 2014, 2017a) og som på Kofoedsminde har den været anvendt siden 2009 (Kofoedsminde, 2011).

En områdeleder forklarer hvad Low Arousal kan være:

*”L. Man kan sige, at det der bliver tænkt mest i hernede er jo den Low Arousal tilgang, som vi har valgt.*

*I. Så bliver du nødt til at sige noget om hvad Low Arousal er?*

*L. Low Arousal, det er jo en ikke konfronterende tilgang til vores beboere, dvs. at vi ikke konfronterer dem, når de er i deres aller største affektudbrud, da træder vi lige et skridt tilbage, lige venter på at få afledt dem eller sådan i den dur, og når de så er lidt nede i arousal, så kan man begynde at snakke med dem igen. Fordi vi er af den opfattelse, og det tror jeg de fleste er, at når folk først er helt oppe i det røde felt, så kan vi sgu ikke snakke fornuftigt med dem. Jeg tror faktisk at det er den, som man tager mest udgangspunkt i.”*

Dette er en fin sammenfatning af hovedpunkterne i Low Arousal, Men Low Arousal har både tilhængere og ansatte der er mere skeptiske. Først et par citater fra nogle ansatte der er ser positivt på Low Arousal.

*”... jeg er jo helt vild med Low Arousal, fordi det er jo det, jeg har arbejdet med før, og har skullet sørge for, at man kunne få nogle aktiviteter der. Low Arousal, den synes jeg er fuldstændig eminent,*

---

<sup>50</sup> Som de andre metoder er Low arousal beskrevet i et tidligere afsnit

*fordi vi har også nogle beboer, hvor vi prøver at sige, vi prøver lige at få dem lidt "ned".* (Pædagog)

*"Altså, vi bruger jo Low Arousal hele tiden. Lad være med at lade dig rive med, blive sur og gal på beboeren, fordi de siger eller gør noget dumt eller. Hele tiden være dæmpet ned og prøve på, at være den, der styrer situationen og får beboeren til at falde til ro. Det kan jo ikke nytte noget, at man hidser sig op og, hvis en beboer råber en ind i hovedet, at man så også gør det samme, man er nødt til at prøve at være "den voksne". Det synes jeg, at det går rigtig godt. Det synes jeg, rigtig mange er gode til."* (Pædagog)

*"Ja ja. Vi bruger jo Low Arousal altså, vi har jo lært, hvordan vi skal tackle de her problemer, når de opstår, hvordan vi skal tackle beboerne, når de er udadreagerende og sådan noget. Det er jo det, vi bruger, det vi har lært. Det er jo ikke noget, man lærer af at være i en børnehave, altså. Når man har været hernede i et stykke tid og kommer ind i den her atmosfære, den her virkelighed der er hér. Så lærer man det jo."* (Pædagog)

En pædagog fortæller hvordan Low Arousal tilgangen virker i interaktionen med en beboer:

*"Der har jeg nogle aktiviteter med ham, det er faktisk nogle ro-givende aktiviteter, der kommer Low Arousal jo indover. Jeg sidder og laver opskrifter med ham, det skal vi lave mere af. Jeg tænker meget over, at tingene skal gå langsomt, for han er jo meget sådan..., mit stemmeleje når vi sidder og laver sådanne ting, og han hygger sig jo med det, så sænker jeg stemmelejet, fordi han bliver faktisk rolig af det, i stedet for at jeg hele tiden kører heroppe (peger på sit hoved) BZZZ! Snakke, snakke! ... han går jo ned i gear, når jeg sidder med ham, jeg kan jo se det på ham. Så bliver de der udbrud mindre og mindre, det kan jo godt tage en time, hvor vi bare sidder og kører lamineringspapir, det er jo faktisk, jeg kan også næsten blive sådan helt (tager sig til*

*hovedet og siger BZZZ!), men han bliver bare meget mere rolig af det og det er sådan noget, da er det vigtigt at finde sådan nogle ting, hvis man kan det. ” (Pædagog)*

Pædagogen fortsætter:

*”... jeg har været i psykiatrien, hvor man har eneansvar for mange beboere, så er det jo rigtig vigtigt at have noget, nogle tilgange ift. at holde... der er jo mange at holde styr på, kan man sige, og der har det der Low Arousal bare været godt at bruge. Men det er jo meget hele den der anerkendende tilgang og det bruger man også hernede”... (Pædagog)*

Endnu et eksempel på hvordan en rogivende tilgang hjælper:

*Jamen vi benytter os jo meget af, bare at være rolige og tale roligt. At have en rolig tilgang til dem, altså. Og så på den måde begrænse det, ikke (Den udadreagerende adfærd Red.). Hvis vi selv går ind i diskussionen, kan man jo hurtigt få den oprappet, jo. Så vi prøver bare at være rolige, men selvfølgelig stadigvæk holde os til. (Pædagog)*

Og så et par citater fra et par pædagoger der er lidt mere skeptiske:

*”Jeg vil sige i starten, hvor vi havde det der Low Arousal, da var jeg meget modstander af det. På den måde ment, at jeg syntes, at alle havde misforstået det. At det ikke nødvendigvis altid er beroligende at snakke sødt og pædagogisk til folk. Det virker på nogle, men man er nødt til at differentiere det, og det blev det bare ikke gjort i starten. ” (Pædagog)*

*”Men alt er også de der fine ord med Low Arousal og alt det der, det prøver vi selvfølgelig også at få bragt ind i dagen, om jeg bruger den ene metode, den anden eller den tredje metode, så meget forstand har jeg ikke på det. ” (Pædagog)*

Men selv om de er skeptiske, mener de samme to pædagoger at Low Arousal er en god ting, og det har medvirket til at skabe mere ro, og færre episoder med vold:

*”Så jeg synes man, Low Arousal, det skal ikke bare være, at der er skrevet ned, at man, i den her situation siger du sådan, hvis du forstår hvad jeg mener, og så skal du have rolig tale, for det virker ikke på alle. Men jeg vil sige, at jeg er overrasket over, hvor meget det har gjort for vores magtanvendelser og sådan noget. I det hele taget, så tror jeg, at der er jo mange, at de der ændringer der er kommet, der har gjort det. Jeg har jo været her i over 10 år nu, jeg har været her også dengang, hvor man var boksebold, kan man sige. Så det er jeg overrasket over” (Pædagog)*

Og:

*”I. Kan du prøve at sige noget mere om, hvad Low Arousal er, ud fra din vinkel*

*P. Det er jo at snakke med beboerne i første omgang, det er jo ikke at gå ind og smide beboeren i gulvet. Hvis det kan gøres med samtale. Tag personen med ud og få noget frisk luft... på den måde*

*I. Så det er en blødere og ikke konfronterende tilgang?*

*P. Ja, det er sådan jeg ser den”*

## Hverdagen

På Kofodsminde er hverdagslivet en stor del af behandlingen. Arbejdet og udviklingen af beboerne foregår i interaktionen mellem det pædagogiske personale og beboeren, og det er derfor meget vigtigt, at personalet både har en stor forståelse af beboernes livssituation og har en god relation til beboeren. Denne kombination, er ofte den medvirkende årsag til at personalet er i stand til at håndtere situationer der kunne give konflikter, på en måde, så der ikke opstår konflikter

Hverdagslivet er dermed den arena hvor behandlingen foregår, og samtidig også det sted hvor konflikterne opstår og håndteres. Hvad gør det ved personalet???

Eksemplet her viser kombinationen af viden og anerkendelse udfoldet i en hverdagslivssituation:

*Det er jo klart, at hvis man siger derhjemme ikke, hvis han har smidt sit buskort væk, så må han tage cyklen. Det kan man gøre med sin knægt og så passer han måske på det. Men det kan du bare ikke med Ronnie, fordi han smider buskortet væk igen i morgen og han ved stadig ikke, hvorfor han skal cykle. (Pædagog)*

I næste eksempel har pædagogen fokus på både notater i journaliseringssystemet Sensum i overlappet og i BVC, og har samtidig overvejelser om hvordan det er muligt at anvende dagligdags aktiviteter som rogivende tiltag.

*”Det er vigtigt at få det med (Noteret i Sensum og BVC red.) og det er rigtigt vigtigt, at få sagt det til overlap, at nu skal I lige være ekstra obs. på ham og forsøge, enten at lave noget med ham, få ham med ind i dagligdags gøremål, for det kan han rigtig godt. Jeg tænker, at skrælle kartofler eller han vil også rigtig gerne have hjælp til, han kan ikke overskue rengøringen på hans værelse, men han vil gerne have, at der er orden. Få ham med i sådan nogle dagligdags ting. Det kan jo være aktiviteter, der er med til at forebygge voldelig adfærd, at det så ikke når at løbe løbsk.” (Pædagog)*

Disse eksempler fra hverdagssituationer, og også nogle af de forrige eksempler, viser hvor kompleks en hverdag de ansatte skal forholde sig til. De har metoder, de har dokumentationssystemer de har procedurer, men for at få alting til at fungere, er det i sidste ende deres egen faglige viden og deres faglige såvel som menneskelige kompetencer, der får tingene til at fungere i hverdagen.

## Tidsfaktoren

At have tid til at anvende de forskellige standardiserede metoder er naturligvis vigtig for at metoderne skal have en brugbar effekt. De metoder Kofoedsminde anvender har tilknyttet en tidsfaktor i forhold til det daglige arbejde. Metoder som BVC eller SOAS-R er hurtige at score, men at omsætte dem til praksis er en manøvre der tager længere tid. De individuelle planer, er meget tidskrævende at lave, og kræver at de følges op i det daglige ved overlap, på P-møderne og i forbindelse med individuel plan mødet.

De ansatte på Kofoedsminde oplever alle, at det ikke er den enkelte metode der tager deres tid, men derimod alle de forskellige metoder, og alle de mange daglige gøremål, der på hver sin måde rækker ind i den daglige praksis og som både er en forhindring for den daglige praksis, men som også er den daglige praksis. I dette afsnit vil der være fokus på hvordan personalet oplever at tidsmanglen i det daglige er et problem, som metoderne ikke er med til at løse. Måske snarere tvært imod.

*”P. Det ”skidte” ved det, er at det tager så lang tid efterhånden. Lige SOAS-R, tager ikke så lang tid, BVC’en tager ikke så lang tid, dagbogen tager ikke så lang tid. Men alle de ting, man nu engang skal, det tager lang tid*

*I. Der er mange ting, der ikke tager så lang tid og det bliver så til lang tid i løbet af dagen*

*P. Ja. Og det tager så lang tid, vores computere er så langsomme, så ikke nok med at man har, der er mange ting, der skal laves. Man når også at få stress over, at det tager så lang tid. ”*

Flere oplever også at eksempelvis dokumentationen er vigtig, men jo vigtigere dokumentationen er, jo sværere bliver det at finde tid til det, da de situationer, som man finder, er vigtige at dokumentere, ofte er episoder hvor beboere eksempelvis har været udadreagerende, og personalet derfor har haft travlt med at sørge for sikkerheden for beboerne og sig selv:

*”P. Men jeg tror bare, der er mange, der desværre ikke er gode og inklusiv mig selv, jeg er nok ikke god nok til at bruge Bosted (Sensum red.). Fordi de dage, hvor man har tid til at skrive det,*



*der er det jo fordi, at der ikke er noget at skrive, kan man sige. Sådant en dag som i dag, hvor der er noget at skrive, der ved jeg ikke, om jeg når det. Nu er jeg selvfølgelig opmærksom på det, nu hvor vi sidder og snakker om det, men det ville jeg ikke være normalt, fordi så ville jeg fare rundt og så ville jeg ikke tænke over det, før ”nå for helvede”, så fik jeg ikke skrevet noget på det*

*I. Er det tit, I har så travlt, at I ikke når at få dokumenteret?*

*P. Nej, det er det ikke. Men de dage, hvor der ikke er travlt, da er der jo ikke noget at dokumentere. Så er det kun: ”God dag, godt humør og bum, bum”.*

*I. Så det er de dage, hvor der faktisk er vigtigt, at I dokumenterer det, da kan det være svært at nå det?*

*T: ja*

Tidsfaktoren nævnes af en leder som et problem i forhold til at kunne anvende en metode, som lederen eller synes er god og vigtig, men på grund af tiden bliver den ikke udnyttet optimalt, så det er muligt at analysere en hændelse:

*”Så kan vi jo gå ind og se alting (Om SOAS-R Red.). Vi kan se, hvornår der har været udslag. Vi kan se, hvem der har været på arbejde. Vi kan se på hvilke tidspunkter og på hvilke dage, på den måde er det jo interessant. Det synes jeg faktisk er interessant. Problemet er bare, at det ikke bliver brugt på den måde. Fordi der er ikke nogen der har tid til at sætte sig ned og kigge på det”.*  
*(Leder)*

## **OPSAMLING AF AFSNITTET PÆDAGOGISK PRAKSIS**

I min opsamling vil jeg fastholde min abduktive tilgang og tolke på de udsagn og observationer jeg har fortaget. Mange af beboerne har på grund af deres funktionsnedsættelser svært ved at indgå i og vedligeholde relationer til andre mennesker. Dette gælder også i forhold til relationer til personalet.

Men personalet mener, at relationerne er vigtigere end metoderne. De fremhæver fordelene med forskellige medarbejdere med forskellige relationer, forskellige personligheder og faglige muligheder. At pædagogerne er i stand til at anvende deres viden, og metoder på den ene side, og deres relation på den anden, viser at de er i stand til at skifte mellem teori og praksis på en måde, der beforder den socialpædagogiske arbejde, og yderligere styrker relationerne, og dermed også de sociale kompetencer hos beboerne.

Anerkendelse fylder meget i terminologien på Kofoedsminde, og sammen med ord som relation og respekt og at behandle beboerne som medmennesker, er det disse termer der kommer til at fylde, når de ansatte fortæller om deres arbejde.

Personalet er meget opmærksomme på at relationer er vigtige for at forhindre vold og for at kunne tale en beboer til ro, når episoder opstår. Eksemplet med ”Banditten” viser en ansat der bringer sin egen personlighed og erfaring i spil, og derved styrker sin relation til beboeren. Banditten er også et godt eksempel på en rolle (se side 115) der er konstrueret ud fra en funktion, en relation, faglige kompetencer samt den ansattes habitus og livserfaring, der gør netop denne medarbejder velegnet til denne rolle og dermed til at knytte denne relation.

Low Arousal metoden er populær blandt de adspurgte på Kofoedsminde, og alle personalegrupperne er positive over for anvendelsen af Low Arousal. Også de der udtrykker sig skeptisk, er i sidste ende enige i grundidéen, og at den såkaldt rogivende metode er effektiv og virker konfliktnedtrappende, men ikke alt kan løses med sød og pædagogisk tale jævnfør citatet tidligere. Men det kunne se ud som om at der på Kofoedsminde er konsensus om at det er en god metode.

De mange metoder og faglige tilgange kan ikke stå alene. Hverdagen på afdelingen lader sig ikke adskille fra den socialpædagogiske indsats, tværtimod bliver det at kunne navigere i hverdagen en vigtig faktor, der er medvirkende til at skabe en helhed i det socialpædagogiske arbejde.

Tiden nævnes som et stort problem, og metoderne tager tid fra det arbejde som de ansatte mener er vigtigt. Kontakten og relationen til beboerne. Dette

må siges at være en problemstilling der går igen fra mange andre områder i det sociale arbejde.

## STYRING

I dette afsnit vil jeg indlede min analyse af hvordan metoderne bidrager til at styre det socialpædagogiske arbejde med de domfældte udviklingshæmmede beboere på Kofoedsminde. Der er her tale om to former for styring. Den ene er ”Styring af” det socialpædagogiske arbejde og den anden ”Styring i” det socialpædagogiske arbejde. Der er tale for to former for styring, der enten kommer ”oppefra”, eller ”nedefra” (Høgsbro, 2018a, 2018b).

”*Styring af*” kan være en proces der foregår fra en repræsentant for institutionsledelsen og er rettet mod medarbejderne, hvor lederen hævder sin ret og pligt til ledelse gennem at formidle og fastholde beslutninger som mellemlideren modtager via institutionslederen (Forstander). Styring af omfatter desuden den daglige ledelse, der omfatter personaleledelse og beslutninger der har betydning for hvordan det socialpædagogiske personale skal og forventes at agere i den professionelle hverdag. I empirioversigten side 44 beskrives andre styringsdomæner regionale og nationale. Herfra foregår styring af regionerne fra regeringen eksempelvis, og styringen af Kofoedsminde foretages af Region Sjælland. ”Styring af” defineres af regler og love samt samfundsmæssige og sociale diskurser Disse styringsdomæner og diskurser der udøver ”styring af”, vil jeg vende tilbage til når jeg ser på denne afhandlings translokale betingelser.

*Styring i* er i denne afhandling de både tydelige og mere subtile mekanismer som skal hjælpe det socialpædagogiske personale til at træffe adækvate, ensartede og effektive beslutninger i det daglige arbejde. Styringen påvirkes af de metoder der anvendes, men også af hvem der er på arbejde og er afhængig af den enkeltes faglighed og viden, men også af den enkeltes holdninger og samspejlet med kolleger.

I disse eksempler mener pædagerne, at de standardisere metoder ikke er gode nok til at kunne planlægge og styre praksis:

*Også i forhold til hvad det er vi kan med den enkelte beboer. Det ville man jo kunne bruge HCR-20 til. Hvis det nu havde været de pædagogiske redskaber, som der måske egentlig var tænkt. Så ville du have kunnet bruge den ift. hvordan kommer vi så videre herfra. Så kunne man planlægge ud fra det (Pædagog)*

*I. I hvor høj grad synes du de her forskellige metoder, de styrer den måde I planlægger jeres pædagogiske arbejde på?*

*P. De styrer den ikke?*

*I. De styrer den ikke*

*P. Nej. Det hele, det sidder herinde (Peger på hovedet red). Vi bruger bare vores sunde fornuft. Og så bruger vi vores overlap, hvor vi får at vide, hvordan det går, og så snakker vi med hinanden om, hvis der har været nogle episoder og, jamen, så kunne vi også gøre sådan og vi kunne gøre sådan, eller jeg gjorde sådan og det fungerede godt. Eller jeg gjorde sådan, det var noget møg. Snak med sine kollegaer, det er den bedste måde. Ja, jeg er ked af, hvis det er et forkert svar. (Pædagog)*

De mener ikke at metoderne er anvendelige til at styre det socialpædagogiske arbejde i det daglige. Endnu en gang fastholdes det, at den såkaldte ”sunde fornuft” og vidensdeling er nogen af de vigtigste egenskaber i den daglige praksis.

Men denne koordinator er ikke enig. Koordinatoren finder modsat, at metoderne er medvirkende til at tage fagligheden fra pædagogerne. Citatet var ret langt og er forkortet en del, da det var et emne der fyldte meget hos den interviewede.

*” K... og så ser jeg det også som et klart styringsrationale... altså for det er jo det man gør. Man går jo ind og laver en styring i et felt når man implementerer sådan nogle arbejdsredskaber som det her”...*

*” K... for jeg har jo siddet før at det her kom før BVC, HCR-20 Voksenudredningsmetoder (VUM) og alle de her... hvor de ikke var tilstede i feltet, hvor der var en langt højere grad af autonomi i feltet dvs. det var meget projektorienteret. Altså vi satte os ned, og det er jo nærmest blevet et skældsord at sidde i rundkreds i dag, men vi satte os ned, med alle interessenter og så snakkede vi om, hvordan får vi beboer X fra A til B. Og det var der masser af god synergi i, og der var et langt højere grad af ejerskab til det end jeg ser i dag. Og der mener jeg at de her, for at være lidt grov, styringsredskaber, faktisk har pillet meget af arbejdsglæden, fagligheden ud af feltet.*

*I Du kalder dem simpelthen styringsredskaber?*

*K. Ja! For det synes jeg det er...*

*K. Det er lige før at du kan lægge din egen refleksion og kreativitet til side fordi den er jo fuldstændig målrettet (VUM)...*

*K... måske handler om at hvordan kan man vise hvordan kan man dokumentere hvor meget hjælp en bruger skal have, og dermed også underforstået, at når vi har haft en udvikling i et felt så kan vi tage den hjælp fra, for det kan vi jo vise at det har vi nået. Altså så bliver det for mig et meget detailstyret styringsredskab i feltet. Og det er udarbejdet til socialrådgivere som et arbejdsredskab, og nu sidder vi og bruger det som et arbejdsredskab, og jeg synes ikke at det på nogen måde dækker det felt som jeg arbejder i, og derfor synes jeg det bliver et styringsrationale. Amen!*

Koordinatoren her rammer ned i tre problemstillinger. Først er der problematikken at de standardiserede metoder ikke passer til den kontekst de anvendes i. Dernæst tager de standardiserede metoder det faglige initiativ og arbejdsglæden fra de ansatte. Og som en tredje problematik overtager de standardiserede metoder styringen af praksis, uden at være dækkende for den praksis som er Kofoedsmindes. Alle tre problemstillinger vil blive behandlet i afsnittet om ”styring af og i det socialpædagogiske arbejde” på side

## VIDEN- OG VIDENSFORMIDLING

Viden er vigtig for at kunne udføre et godt behandlingsarbejde på Kofoedsminde, men der er meget at vide noget om, og det er ikke muligt at vide alt. Nogen af de ansatte har en stor faglig viden, mens andre ikke har, og heller ikke synes at de har brug for det. Der er eksempelvis viden om beboerne og deres diagnoser, viden om arbejdets udførelse, viden om pædagogiske metoder og formidling af viden de ansatte imellem.

*P. Eksempelvis at hvis du ved hvad frontallapsskader kan føre med sig, at der ofte opstår en meget høj grad af impulsstyrelighed osv. Hvis du sidder inde med den viden, så bliver du ikke forskrækket når du møder det, så kan du nærmest stille dig ved siden af og kigge på det, og betragt det og tænke "Ja nu siger jeg "Hej!" til en frontallapsskade". Uha, det gør utroligt meget.*

*I. Men mener du, at de her metoder kan være med til at fremme sådan en viden?*

*P. Ja det kan den, for de jo synliggør det. HCR-20 synliggør, hvad vi ikke er særlig vant til, en sådan mere tilbundsgående psykologisk analyse af den enkelte og den enkeltes handicap.*

*I. Men er der en uvilje mod at tage det ind, fordi det bliver en masse psykologisk snak og det kan nogen have svært ved at forholde sig til?*

*P. Ja! Og man kan simpelt hen ikke anfægte eller pege fingre af vores kollegaer... for fanden, hvis de... Hvor skulle de vide det fra, hvorfra skulle de have den viden? ... og jeg mener, at det er organisationens opgave og arbejde med at implementere den viden som for eksempelvis HCR-20 synliggør.*

## **OPSAMLING PÅ AFSNITTET VIDEN- OG VIDENSFORMIDLING**

Som det har været tydeligt gennem flere af de seneste empiriske afsnit, er der en stor mængde viden, man skal kunne forholde sig til. Ikke alle de ansatte har den samme viden, men man samarbejder meget bevidst om at dele denne viden. En opsamling af de forskellige former for viden der er fremkommet ser sådan ud: Pædagogisk viden, psykologfaglig viden, viden om psykiatri, viden om konflikthåndtering, viden om metoderne, viden om arbejdets udførelse, viden om beboernes baggrund, liv styrker, svagheder, interesser, viden om hvad der sker i afdelingens hverdagsliv nu og her. Eller som det blev udtrykt ”Hvad der er på stikkerne”. Almvik fremhæver at viden, uddannelse og erfaring er de vigtige elementer i arbejdet med at begrænse vold mod personalet (Almvik, 2008), og de standardiserede metoder kommer i flere tilfælde til at virke som bærere af viden. Som tidligere iagttaget, får metoderne en sekundær funktion. Ud over at skulle risikovurdere eller dokumentere, som har været de standardiserede metodes oprindelige og tilsigtede funktion, bliver de formidlere, udviklere og bærere af praksisviden, som de ansatte anvender i deres daglige arbejde.

## **OPSAMLING AF ANALYSEDEL I**

I dette afsnit vil jeg samle op på hele den første analyse del. Opsamlingen omfatter det empiriske materiale der er fremkommet gennem observationer og interview og dækker de empiriske niveauer jeg i min trekantsmodel (Side 44) kalder for fælles praksis og individuel praksis. Afsnittet samler op på de fund som er fremkommet gennem den foregående analyse.

Det er tydeligt at de standardiserede metoder som alle vægter mest, er overlap og morgenmøde. Overlappet og morgenmødet er de steder hvor viden deles, og hvor man forbereder sig på den kommende vagt. Personalet er fokuserede på opgaven og overlappet og morgenmødet. Med inspiration fra Spradley's etnografiske metodik har jeg lokaliseret tre funktioner for de to fora. For det første anvendes de til at overgive, lokalisere og inddæmme mulige problemer. Dette foregår gennem udveksling af viden, der kommer fra den enkeltes egne observationer, dagbogen, og i enkelte tilfælde fra

eksempelvis BVC scorer. Den anden funktion af de to fora handler om det jer har kaldt ritualiserede handlinger. Her giver møderne de ansatte en mulighed for at "tune ind" på hinanden, og styrke en fælles identitetsfølelse gennem de forskellige identitetsmarkører som eksempelvis hilseritualer, der er med til at give et sammenhold som også er vigtig for at kunne føle sig sikre. Også P-møderne indeholdt sociale ritualer der var medvirkende til at skabe sammenhold. Her tænker jeg på hilseritualer og den frokost som man spiste sammen, og hvor nogle af deltagerne havde medbragt hjemmelavede frikadeller eller i et andet tilfælde hjemmebagte boller.

Den tredje funktion handlede om rollefordeling, hvor nogen roller bygger på en funktion, som at sikre at ingen lytter eller at være de der har tjansen med at skulle løbe til alarmer på de andre afdelinger. Eller rollerne kan være knyttet til personlige kompetencer, som den der er god til bestemte beboere eller den der har behov for at blive "skærmet" lidt den dag.

Selvom flere af de standardiserede metoder ikke var særlig synlige i forbindelse med mine observationer, så viste det sig, at metoderne faktisk levede et betydeligt liv under overfladen.

Som jeg skrev i indledningen, handler denne afhandling ikke om at validere de standardiserede metoder, og der var også meget forskellige holdninger til metodernes validitet og værdi. Det der går igen i denne afhandling, og som jeg ser som en betydelig indsigt er, at man på Kofoedsminde har anvendt en række standardiserede metoder, som man har fået stillet til rådighed, og som er skabt af aktører uden for Kofoedsminde med én intention og ét formål, men som får en ny funktion i praksis. De standardiserede metoder anvendes ikke i overensstemmelse med intentionen, men bliver transformeret til en anden funktion. De standardiserede metoder bliver medvirkende til at skabe systematik og fokus, de hjælper de ansatte til at få en større indsigt i beboerne og den socialpædagogiske praksis de anvender i arbejdet med beboerne. De standardiserede metoder bliver formidlere og bærere af viden om praksis og om beboerne.

De standardiserede metoder støttes yderligere op gennem de afholdte P-møder, hvor leder og pædagoger gennemgik og forholdt sig til resultater fra risikovurderinger og dokumentation metoder. P-mødet fik dermed en



styrende funktion, idet det var her man samlede op på de forskellige former for dokumentation og sammenholdt den med den praksisviden som pædagogerne havde med fra deres hverdag på afdelingerne P-møderne blev dermed stedet hvor praksis blev fastlagt for nu.

Som illustreret i "Kortet (Figur 9 "Kortet" II og Figur 10 Kortet III) er der en diskrepans i den måde som de standardiserede metoder anvendes på. Til et vist omfang anvendes de som de er tænkt, men navnlig BVC og HCR-20 får en anden anvendelse, og en anvendelse der i samspil med praksis, og ved opsamling på P-møderne er medvirkende til at skabe nye indsigter og ændringer i praksis, som er medvirkende til at begrænse de udadreagerende episoder i et vist omfang ifølge de ansatte selv. En praksis der via refleksion i de forskellige fora er med til at udvikle praksis.

Selvom der er flere standardiserede metoder i spil, så vægter de ansatte og deres ledere på Kofoedsminde relationen og interaktionen mellem pædagoger og beboere. Det er meget tydeligt gennem mine observationer og ved interview af alle ansatte, at det er det vigtigste i arbejdet med beboerne. At man vægter den personlige kontakt og relation så højt kan være grunden til at nogen ansatte synes at de standardiserede metoder ikke er så væsentlige. Muligvis kan det være svært at se at metoderne rent faktisk bidrager til praksis. Og når det så samtidigt ikke er muligt at pege på episoder hvor man eksempelvis har fået relevant viden fra BVC, så kan dette være medvirkende til at man måske ikke synes at de standardiserede metoder er så vigtige.

En tydelig indikation på, at man vægter relationen og kontakten højt, kan ud over interview og observationer genkaldes i det valg af metoder og tilgange som Kofoedsminde vægter. Anerkendende, relationelle og en Low Arousal tilgang, må siges at være humanistiske og rummelige tilgange, der vægter mennesket bag overfladen.

Standardiserede metoder burde ifølge deres natur, blive styrende for praksis. Det at metoderne er standardiserede kan skabe gennemskuelighed, ensartethed, konsensus, og en fast faglighed. Imidlertid er det ikke det der fremkommer gennem observationer og interview. Det er et lidt broget billede af standardiserede metoder der anvendes forkert, nogen der anvendes rigtigt,

men som ikke giver brugbare resultater, standardiserede metoder der bruges på en anden måde end det var intentionen, og som giver gode og anvendelige resultater når personalet taler om det. Endelig en metode (VUM), der blandt andet på grund af, at det er besluttet oppefra fra af KL og Socialstyrelsen at det er den der skal lægge til grund for de individuelle-planer, og som ifølge de udsagn jeg har mødt i en vis grad, styrer den pædagogiske faglighed på Køfoedsminde, men styrer en anden retning end de ansatte mener er det rigtige. På trods af at nogen er utilfredse med VUM-metoden, det gælder nemlig ikke alle, kommer man til at styre praksis ud fra en oppefra kommende metode. Dette kan tolkes som en form for selvstyring eller selv-teknologi (Foucault, 1988; Villadsen, 2007) hvor individet, i dette tilfælde pædagogerne, overtager rationaler oppefra, og på derved selv bliver en del af magten. Dette vil blive uddybet senere i Analysedel II.

## ANALYSEDEL II

I denne del af analysen vil der være fokus på de translokale betingelser som defineret af Dorothy Smith (Smith, 2005). Som jeg skrev tidligere er de translokale betingelser de retningslinjer den kommer fra myndigheder så som lovgivninger vejledninger m.m. og som er medieret gennem tekster af forskellige art. Tekster er adgangen til at se ind i det translokale og få adgang til det der gennemtrænger og styrer det lokale (Smith, 2006a). Et andet bidrag til det translokale foregår gennem forskellige diskurser. Det kan i dette tilfælde være diskurser om ”den gode socialpædagogik”, ”standardiserede metoder der virker”, eller diskurser om sikkerhed og arbejdsmiljø.

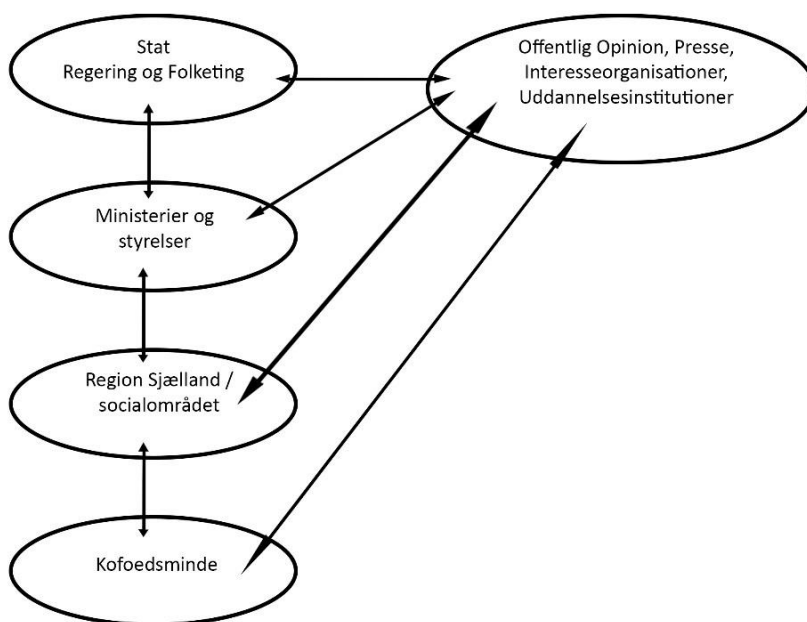
Jeg vil begynde med at beskrive og placere Kofoedsminde i forhold til det institutionelle kompleks som det er en del af. Et institutionelt kompleks der omfatter det sociale arbejde med kriminelle udviklingshæmmede, dets praksis og styring. Dernæst vil jeg analysere de translokale betingelser og se på hvordan de påvirker styring af praksis. I løbet af analysen vil jeg inddrage elementer fra ”Analyse del I” da det giver bedst mening at forholde Det Translokale til Det Lokale, og styring af praksis.

Ved at tage udgangspunkt i de undersøgte enheder på institutionen Kofoedsminde, kan Kofoedsminde ses som sit eget domæne placeret i et kompleks af forskellige sociale institutioner, der hver især udgør specifikke domæner i det sociale arbejdes felt. Kofoedsminde refererer opad i systemet til region Sjællands Socialområde, der er en del af Region Sjælland, der igen er underlagt eksempelvis Socialministeriet og Justitsministeriet som er en del af regering og Folketing. Folketinget er sammensat af vælgere, og vælgere påvirkes af de informationer de modtager gennem deres engagement i samfundet, både professionelt gennem deres arbejde som offentlige ansatte eller privatansatte, gennem deres sociale relationer og gennem presse og medier. Dette illustreres i det øverste lag i modellen side 44 som jeg her vil udfolde i en anden grafisk form i Figur 11. for at tydeliggøre relationerne mellem de forskellige domæner

Kofoedsminde er som beskrevet en institution i Region Sjælland, og derved har man samarbejdspartnerne i regionen i form af andre sociale institutioner

og gennem regionens socialområde, der er det niveau i regionen som ledelsen på Kofoedsminde refererer til. Disse aktører i det institutionelle kompleks har i sidste ende indflydelse på, hvordan den enkelte pædagog på eksempelvis Afdeling V på Kofoedsminde skal agere, da det er det samlede udkomme af de forskellige domæners diskurser og paradigmer der i sidste ende beslutter hvad man kan, må og bør gøre i arbejdet med at socialisere mennesker med udviklingshæmning, der har begået farlig kriminalitet.

Jeg vil starte med at illustrere det således:

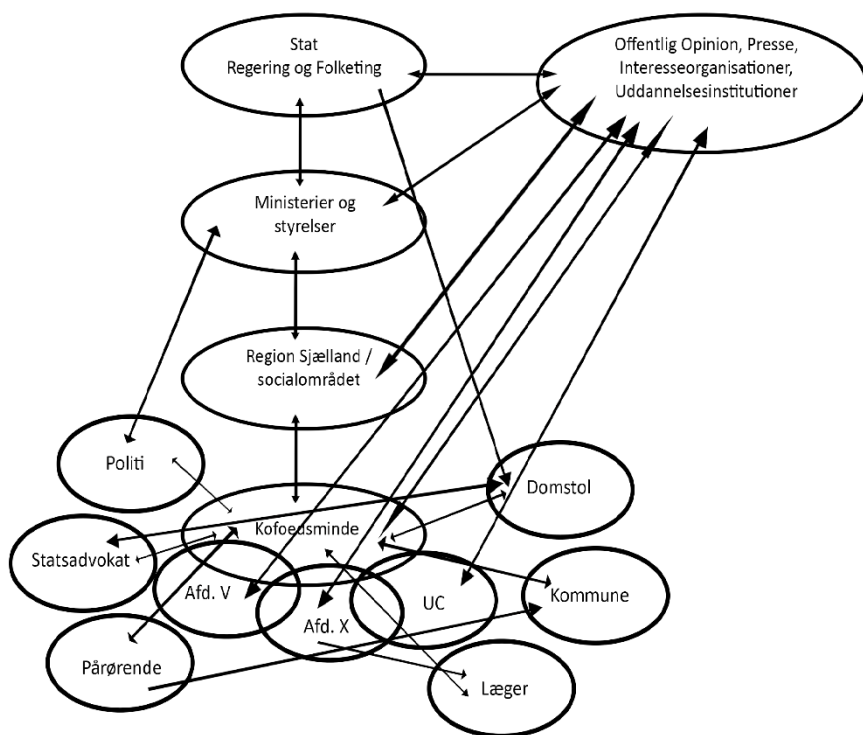


Figur 11 Det institutionelle kompleks I

Denne enkle struktur viser hvordan komplekset kan se ud. Pilene vender begge veje, da diskurserne og magtforholdene jævnfør blandt andre Fairclough (Fairclough, 1992) ikke bare foregår oppefra og ned, men også nedefra og op. Der er her tale om det jeg kalder *styring af* den socialpædagogiske praksis.

Men det institutionelle kompleks er mere komplekst end dette (Figur 12). Kofoedsminde samarbejder med kommuner, politi, domstole, pårørende,

beboernes advokater, læger, og flere andre aktører der er lokaliseret i hvert deres domæne, med hver deres paradigme og diskursorden. Hver af disse har deres interesseområder og deres funktioner i samarbejdet med Kofoedsminde. De forskellige domæner påvirker og relaterer til hinanden på kryds og tværs. Eksempelvis påvirkes kommunen af de pårørende og de ansatte på afdeling V bliver påvirket af den offentlige opinion. Regionen er en politisk organisation, og udsættes for et krydspres mellem populisme og professionalisme. Billedet kan blive ikke bare komplekst, men nærmest uigennemskueligt. Der kan sættes mange flere pile ind i denne illustration. Kun fantasien sætter grænser.



Figur 12 Det institutionelle kompleks II

De translokale betingelses indflydelse på forebyggelse af vold og konflikter, er dermed en kompleks konstruktion, og det oplevede behov for metoder

bevæger sig fra de øverste translokale lag og videre ind i den enkelte pædagogs daglige praksis.

Kofoedsminde er derved ikke et ensomt fartøj, på det sociale arbejdes hav, hvor kaptajnen i skikkelse af Kofoedsmindes ledelse selv bestemmer destination, kurs og last. Kofoedsminde bliver ud over egen ledelse styret af regional og national styring / governance, lovgivning, sociale strategier og målsætninger, økonomiske hensyn og dette involverer flere forskellige diskurser, der ud over at dække de allerede nævnte områder også eksempelvis kan omfatte sikkerheds-, normalitets- og metodediskurser samt forskellige værdi og behandlingsdiskurser. Alle disse diskurser er samtidig påvirket af faglige diskurser om eksempelvis behandling og etik, samt den offentlige opinion. Kofoedsminde er derved en del af en større ”organisation” som her kan betegnes som ”Det sociale arbejde i Danmark”.

På Kofoedsmindes hjemmeside<sup>51</sup> fremhæves det, at Kofoedsminde er en speciel institution, og at den er den eneste af sin art i Danmark. Men Kofoedsminde er underlagt den samme lovgivning; de samme nationale og regionale styrings- og ledelsesformer; de samme forventninger om at skulle levere resultater og ”value for money”; de samme forventninger fra offentligheden som rejser kravet, at man ikke ønsker at blive konfronteret med de udviklingshæmmedes problemadfærd i det offentlige rum, som andre sociale tilbud i Danmark.

Der er tale om flere forskellige former for ansvar som Kofoedsminde skal leve op til. Et politisk ansvar, for at samfundet får den ydelse man forventer, for de penge der er stillet til rådighed; et juridisk ansvar for, at lovgivningen bliver overholdt og at lovgivningens konsekvenser bliver eksekveret, hvilket også medfører et ansvar for, at kvaliteten i Kofoedsmindes ydelser lever op til det nødvendige niveau for at kunne løse opgaven. Endelig har Kofoedsminde også et arbejdsgiveransvar, da de er forpligtiget, blandt andet

---

<sup>51</sup>[www.kofoedsminde.dk](http://www.kofoedsminde.dk)

ifølge arbejdsmiljøloven, til at sikre at de mere end 300 ansatte har et arbejdsmiljø, med mindst mulig vold i det daglige.

Dette ses blandt andet ved at Kofoedsminde anvender og deler forskellige diskurser med andre bosteder for mennesker med udviklingshæmning, men også med institutioner der arbejder med andre mennesker der eksempelvis er kriminelle, udadreagerende og anbragt på specielle institutioner på psykiatriske afdelinger eller i fængsler. Eksempelvis deles sikkerhedsdiskursen eller de forskellige værdi- og behandlingsdiskurser, med udgangspunkt i relation og anerkendelse, der betegner det socialpædagogiske arbejde med udviklingshæmmede kriminelle også blandt ansatte i psykiatrien eller i fængslerne.

Efter at have beskrevet den institutionelle kompleks som Kofoedsminde er en del af, vil jeg gå videre til analysen.

## **DE TRANSLOKALE BETINGELSER OG STYRING AF PRAKSIS**

I det følgende vil der være fokus på, hvordan de forskellige translokale niveauer styrer den pædagogiske praksis i arbejdet med at begrænse vold og konflikter i praksis.

Der vil være fokus på de diskurser, paradigmer og forhold der påvirker praksis, og de krav og forventninger der er i forhold til at arbejde med standardiserede metoder og at arbejde metodisk i praksis. Der er som tidligere nævnt tale om en diskursorden, der gennem det sidste årti er blevet mere udbredt i den socialpædagogiske praksis, og det er derfor afgørende at se på, hvordan disse diskurser påvirker praksis. Desuden er selve processen fra kravet om at der anvendes standardiserede metoder og til hvordan metoderne endelig implementeres og indarbejdes i praksis vigtig for at forstå hvordan styringsrelationerne virker i dette felt.

I afsnitte vil jeg fortsætte med at udbygge den ”thick description” som jeg har præsenteret i forhold til ”Fælles Praksis” og ”Individuel Praksis”, og som

her omfatter det styrende niveau, der i empirioversigten side 44 benævnes ”Styring af praksis”

Sidst i analysedel II vil jeg elaborere og beskrive ”Det Endelige Kort”, som jeg har startet med at udvikle i analysedel I. Dette kort vil vise hvorledes de forskellige styringsrelationer, såvel udefrakommende som interne, påvirker den praktiske anvendelse af standardiserede metoder på Kofoedsminde.

Nedenstående oversigt bringes for at vise i hvor stort omfang diskurser om sikkerhed, voldsforebyggelse, risikovurdering, evidensbaseret, dokumentation og metoder har været i de senere år. Samtidig er dette også den empiri jeg har anvendt i denne del af analysen. Oversigten findes også i en udvidet udgave i den samlede oversigt over empiri i Bilag 1. men i Tabel 2 er de forskellige dokumenters indhold ekspliciteret.

*Tabel 2 Oversigt over anvendte translokale tekster, der har indflydelse på praksis*

<b>Titel</b>	<b>År</b>	<b>Udgiver</b>	<b>Abstract</b>
Et godt liv uden kriminalitet  - anbefalinger til en bedre indsats for domfældte udviklingshæmmede personer	2010	Danske Regioner	Rapporten beskriver udfordringer og problemer på området vedrørende sigtede og domfældte udviklingshæmmede og kommer med en række delanbefalinger og seks hovedanbefalinger til, hvad man kan gøre for at skabe en bedre indsats på området.
Særforanstaltninger  Anbefalinger til god praksis for organisering, samarbejde og	2014	Socialstyrelsen  (Samt Bo Hejlskov)	Organisering af særforanstaltninger at pege på organisering, faglige kompetencer og arbejdsrutiner, som kan bidrage til, at en særforanstaltning lever op til sit formål om at



borgerinddragelse			skabe de nødvendige rammer for at håndtere en problemskabende adfærd.
HÅNDBOG  Indgreb som del af den kriminalpræventive sociale indsats	2014	Socialstyrelsen	Gennemgang af muligheder og regler ved at anvende de nye magtmuligheder.  Bilag om Risikovurderinger
Projekt Særforanstaltning  Udvikling af metode og effektmålingsværktøjer	2015	Professionshøjskolen UCC. Familie og Evidens Center	Udvikling af en forskningsbaseret, metodisk tilgang til det pædagogiske arbejde med mennesker med problemskabende adfærd, samt udvikling af dokumentations - redskaber
Kortlægning af lovgivning og initiativer målrettet sikkerhed og forebyggelse af voldsepisoder på social-, sundheds- og beskæftigelsesområdet + Bilags udgivelse	2016	Socialstyrelsen	Præsentation af den relevante lovgivning samt igangværende og nyligt afsluttede statslige initiativer til forebyggelse af vold og øget sikkerhed på arbejdspladser på social- og sundhedsområdet.
Strategi for det regionale socialområde 2017 - 2020	2017	Region Sjælland	Region Sjællands strategiplan
Nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme episoder på botilbud samt på boformer for hjemløse	2017	Socialstyrelsen	Retningslinjerne skal give viden om og sætte fokus på arbejdet med at forebygge voldsomme episoder på botilbud samt på boformer for hjemløse.

Strategi for udvikling af sociale indsatser	2017	Børne- og Socialministeriet	Strategipapir. ”... Som på afgørende punkter sætter en ny retning og nye standarder for en mere systematisk tilgang til arbejdet med at udvikle og udbrede sociale indsatser i Danmark.”
Drejbog for national udvikling af sociale indsatser	2017	Børne- og Socialministeriet, Socialstyrelsen.  SFI og KORA har deltaget i en rådgivende rolle	Drejbog det til foregående strategipapir ”... er et redskab i Børne- og Socialministeriets strategi for udvikling af sociale indsatser og metoder.”

## DISKURSEN OM EVIDENSBASERING I DET SOCIALPÆDAGOGISKE ARBEJDE

Debatten om evidensbaseret har, som tidligere beskrevet, været i fremdrift gennem de seneste årtier. Fra Kofoedsminde side var man allerede i 2009 i gang med at indføre evidensbaserede metoder til risikovurdering (BVC) og dokumentation af voldelige episoder (SOAS-R) (Kofoedsminde, 2011). Kofoedsminde var derfor på forkant med den senere udvikling, hvor eksempelvis Socialstyrelsen i dag anbefaler anvendelse af metoder til risikovurdering og forskellige former for dokumentation til ”styring i” og kvalitetssikring af det socialpædagogiske arbejde. Feltet som defineret af Pierre Bourdieu (1992; Bourdieu and Wacquant, 1996) er det sociale arbejde med mennesker med udviklingshæmning, der er dømt for kriminelle handlinger samt voldelig og grænseoverskridende adfærd. Feltet indeholder diskurser, der fremmer metoder og dokumentationsformer, som er forankret i New Public Management tanker (Røvik, 1998) og som fremmes af det dominerende offentlige system. Formålet med metoderne er at skabe en god og effektiv behandling.

*I de senere år er indsatserne på socialområdet i stigende grad blevet baseret på metoder med dokumenteret effekt, men der er fortsat behov for mere viden om, hvad der virker, og hvordan det virker.(Børne- og Socialministeriet, 2017a)*

Dette går i tråd med den udvikling, der er beskrevet tidligere<sup>52</sup> i denne afhandling og som viser et ønske fra de øverste beslutningstagere om at finde frem til metoder der kan afdække ” hvad der virker” (Jensen et al., 2016; Socialstyrelsen, 2017a), eller som det formuleres i Socialstyrelsens motto ”Viden til gavn”.

Arbejdet med at udvikle ”Lovende Praksis” som tidligere beskrevet vægter følgende:

*Målet med projektet er, som tidligere nævnt, at opbygge en videns- og praksisforankret fælles typologi til klassifikation af praksis, herunder kendetegn ved ’lovene praksis’, samt et måleredskab, som netop kan bruges til at indkredse ’lovene praksis’. Med særlig vægt på ’lovene praksis’ skal typologien medvirke til at etablere et fælles sprog og en fælles forståelse af, hvad der kendetegner en god praksis på det specialiserede socialområde.(Jensen et al., 2016)*

Der er tale om en opblødning i forhold til det snævre evidensbegreb med lanceringen af ”Lovende praksis”. Denne opblødning ses eksempelvis ved at man i ”Lovende Praksis” vægter de mere ”bløde og relationelle værdier som eksempelvis individualitet, refleksion og det relationelle samarbejde. men Socialstyrelsen fastholder, at for at udvikle en praksis der virker, skal der være tale om en typologi til klassifikation og et måleredskab der kan indkredse den lovene praksis.

---

<sup>52</sup> Omtalt i afsnittene: ”Kravet om evidens”, ”Konflikthåndtering” og ”Metoder til voldsforebyggelse og konflikthåndtering i praksis”.

Blandt en af de af Socialstyrelsen anbefalede metoder, ”afstemt pædagogik” der er en videreudvikling af Low Arousal-tankegangen understreger man i rapporten om metoden at:

*Målgruppen for særforanstaltninger er yderst kompleks, og de forskellige handicap, fysiske eller psykiske vanskeligheder og diagnoser kræver ofte forskellige metoder, tilgange og strategier. Der er derfor oftest tale om unikke sager, som kræver en målrettet individuel indsats og ikke blot standardiserede løsninger. (Ertmann et al., 2015)*

Umiddelbart er der en diskursiv modsætning mellem krav der normalt forbindes til evidensbaseret praksis og de diskurser som går igen i interviewene, hvor de ansatte fremhæver interaktion, relation og refleksion sammen med viden, som det bærende i praksis.

Men disse diskursive modsætninger ser jeg ikke som et enten-eller, men som et både-og, der karakteriserer dette felts kompleksitet. Viden er naturligvis vigtig. Problemet med viden i dette komplekse felt er, at man også skal kunne se ud over evidensbaseret viden, og inddrage fagpersoners mere faglige og intuitive og kontekstafhængige viden, som også ”Lovende praksis” giver mulighed for.

### **Metodediskursen omkring vold og konflikter**

Fra enkeltstående projekter der har haft fokus på udviklingen af metoder, der skulle skabe bedre, faglige funderede tilbud for borgerne, skabe et bedre arbejdsmiljø, og større sikkerhed for de ansatte, og en mere effektiv praksis er der kommet fokus på metodeudvikling fra flere sider. Metoder til risikovurdering i arbejdet med udviklingshæmmede med problemadfærd ser jeg for først gang nævnt i forbindelse med en konference der blev afholdt af

NDU<sup>53</sup> i 2008 (NDU, 2008), mens det seneste bidrag i diskursen om anvendelse af standardiserede metoder til at begrænse vold og konflikter ligger i ”*Nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme episoder på botilbud samt på boformer for hjemløse*” (Socialstyrelsen, 2017a). I disse retningslinjer er der fokus på en helhedsorienteret tilgang, der omfatter hovedpunkter som: Forebyggelse, håndtering, læring og organisering vedlagt et omfangsrigt bilag med en oversigt over mulige standardiserede metoder der kan være aktuelle at tage i brug i praksis. I dette metodekatalog er standardiserede metoder som BVC, HCR-20 nævnt i kombination med andre tilgange, ligesom flere af de nævnte standardiserede metoder bygger på elementer fra Low Arousal.

Hvor det tidligere var op til den enkelte institution at vælge hvilke tilgange man ville anvende, så er metodede-batten nu rykket frem i forreste række og Socialstyrelsen præsenterer en metodestrategi (Børne- og Socialministeriet, 2017b). Eksempelvis skriver Socialstyrelse i sin ”Strategi for udvikling af sociale indsatser”:

*Dette er en ny fælles strategi for arbejdet med at udvikle og udbrede metoder på socialområdet. Strategien skal sikre, at en større del af støtten og hjælpen til socialt udsatte og mennesker med handicap kommer til at bygge på viden om, hvad der virker.(Børne- og Socialministeriet, 2017a)*

I kommissoriet for arbejdet med de nationale retningslinjer fremgår det at formålet med arbejdet er:

*At styrke organiseringen, systematikken og den fagprofessionelle tilgang i det voldsforebyggende arbejde på botilbud og*

---

<sup>53</sup> NDU. Netværket for Domfældte Udviklingshæmmede. Et landsdækkende initiativ der blev oprettet i forbindelse med strukturreformen i 2007. Nedlagt som selvstændig enhed i december 2010 og lagt ind under videnscenter for handicap og socialpsykiatri under Socialstyrelsen.

*forsorghjem, for derved at nedbringe antallet af voldsepisoder.  
(Socialstyrelsen, 2017b)*

I Socialstyrelsens håndbog ” Indgreb som en del af den socialpræventive indsats” (Socialstyrelsen, 2014) - der blev udgivet i forbindelse med de udvidede magtbeføjelser, der var en del af lovændringen af Lov om Social Service Kap. 24A - er der et bilag, som gennemgår de forskellige metoder til risikovurdering, og det anbefales at man anvender metoderne i praksis. Heri fremgår det blandt andet at:

*Vurdering af risikoen for ny kriminalitet er en central opgave for ledere og medarbejdere på boformer, hvor sigtede og domfældte med udviklingshæmning og lignende har ophold. (Socialstyrelsen, 2014, s. 52)*

Dette er nogle af de eksempler der understøtter det fokus som der i de senere år har været på udvikling og implementering af standardiserede metoder i arbejdet med udadreagerende udviklingshæmmede, og i øvrigt også flere andre grupper af sårbare mennesker.

En af mine iagttagelser er, at standardiserede metoder ikke udelukkende virker i sig selv og efter den hensigt som metoderne er skabt til, som beskrevet i manualer og vejledninger. Derimod ser jeg, at de standardiserede metoder er medvirkende til at højne pædagogernes professionalisme fordi metoderne medvirker til at skabe et fælles fokus og fælles sprog samt øge en fælles bevidsthed om beboernes problematikker på en mere målrettet måde. Metoderne er gennem deres systematik, dokumentation og artikulering af den socialpædagogiske praksis, medvirkende til at definere praksisfeltet som en profession baseret på viden, forståelsesrammer, begreber og teorier. Man kan sige, at metoderne bliver medvirkende til at professionalisere professionen.

### **Socialpædagogiske tilgange og diskurser herunder arbejdsmiljøet**

Der anvendes en række socialpædagogiske tilgange der har udgangspunkt i forskellige diskurser og paradigmer. Tilgange og metoder er nævnt i Koføedsminde Serviceerklæring og på hjemmesiden (Koføedsminde, 2018a).

Her beskrives det, at der anvendes tre navngivne standardiserede metoder over alt på Kofoedsminde. Metoderne er BVC, SOAS-R og Low Arousal. Jeg bemærker at metoden HCR-20 ikke er nævnt her på hjemmesiden, men ifølge interview og egne iagttagelser er HCR-20 også en metode der anvendes på tværs i hele organisationen.

Desuden nævnes en række tilgange - der ikke kaldes metoder - som er tilknyttet forskellige socialpædagogiske diskurser.

Anerkendende tilgang, Relationspædagogisk tilgang, Det fælles tredje, Strukturpædagogisk tilgang, Ressourceorienteret tilgang og Kognitiv tilgang (Ibid.).

Alle tilgange er individuelle forstået på den måde, at det altid er den enkelte beboers habituelle tilstand der tages udgangspunkt i. Men på den anden side har nogen af metoderne jævnfør flere af de interviewede en stemplende funktion, der ikke relaterer til beboeren "her og nu". Her er nævnt HCR-20, der ifølge koordinatorene er problematiske da de altid vil beskrive beboerne som farlige, uanset hvad der er sket i løbet af det sidste år. På samme måde beskrives det at BVC kan skabe unødige restriktioner for en beboer, da BVC har en tidsramme på 24 timer. Dette selvom beboeren efter en høj score er "faldet ned", så kan BVC stadig fastholde beboeren som værende i høj risiko. Dette kan beskrives som at metoderne er kontekstafhængige. Metoden kommer dermed til at fastholde beboeren i en fortolkning af deres tilstand eller situation, der ikke svarer til konteksten, eller virkeligheden. Metoderne kan derfor skabe situationer hvor beboerne føler sig uretfærdigt behandlet, fordi metoderne ikke tager hensyn til "her og nu" i tilstrækkelig grad. På den anden side har det socialpædagogiske personale en række andre tilgange de anvender ved siden af de kontekstafhængige. Disse metoder er, muligvis på grund af de åbne tilgange og i nogen tilfælde manglende systematik medvirkende til, at det pædagogiske personale i større omfang har mulighed for at fortolke episoder og situationer, og dermed anvende deres faglighed eller personlige og faglige praksis. Disse tilgange er kontekstafhængige, og dette er også medvirkende til, at de er meget svære at systematisere, men for at skabe et overblik, vil jeg her give mit bud på en opdeling.

Standardiserede metoder som BVC, SOAS-R og HCR-20, kommer sammen med VUM til at betegne det jeg kalder kontekstafhængige metoder. Umiddelbart kan det argumenteres, at metoderne jo netop beskriver og dokumenterer den virkelighed der er synlig når der scores. Men ud fra et kritisk realistisk perspektiv vil der være tale om den transitive dimension (Bhaskar, 1978). Det vi alle ser, og det vi fastsætter som virkeligheden nu og her. Metoderne beskriver, som en af interviewpersonerne også fremhæver, et øjebliksbillede, der i en vis grad kommer til at stå løsrevet fra kontekst, i det øjeblik konteksten ændrer sig.

Her har de tilgange, som også nævnes på hjemmesiden, en anden viden at byde ind med, nemlig medarbejdernes personlige, faglige viden, og deres måde at anvende denne viden på. Jeg tænker her særligt på anerkendende tilgange og relationspædagogiske tilgange, der er de tilgange jeg har fundet i min empiri fra henholdsvis den ”Faglige praksis” og den ”Individuelle praksis”. Den personlige, faglige viden bliver som navnet også indikerer en blanding mellem socialpædagogisk faglig viden, der er baseret på pædagogiske teorier om udviklingshæmning og interaktionsformer i arbejdet med udviklingshæmmede, viden om konflikthåndtering og viden om beboeren sammen med pædagogens mere værdibaserede og erfaringsmæssige tilgange, der gør, at det ikke er muligt at kunne forudsige hvad der vil ske i forskellige situationer. Det vil altid komme an på den enkelte ansatte, og den kontekst det foregår i.

Der er dermed tale om en diskursiv modsætning eller en diskursiv kamp (Fairclough, 2003), mellem to former for tilgange. På den ene side står diskursen om den vidensbaserede, transitive tilgang der bygger på grundig dokumentation, teoretisk viden og systematik. Men som til gengæld også kan blive statisk og dermed fastholde viden og fjerne den fra kontekst. På den anden side er diskursen om den interagerende socialpædagog, der er i stand til at opbygge og fastholde relationerne til mennesker der er relationssvage, og dermed løfte intransitiv viden op i den transitive dimension. Fra under vandoverfladen og op til toppen af isbjerget.

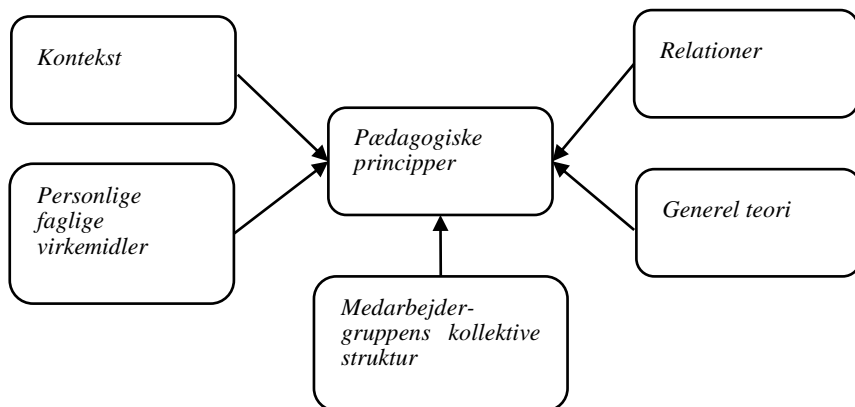
Denne praksis med at inddrage det pædagogiske personales individuelle, faglige betragtninger, var tydelige ved observationerne på P-møderne, og er også ekspliciteret i et af Kofoedsminde's retningsgivende dokumenter:



*Faglige tilgange og metoder drøftes individuelt i forhold til den enkelte beboer på et personalemøde. Alle mødedeltagerne bidrager med deres viden og holdninger til opgaven, og lederen træffer beslutning om, hvilke tilgange og faglige metoder der skal anvendes. Der udarbejdes mål og delmål for indsatsen. (Kofoedsminde, 2018b)*

Jeg vil hævde, at det er i interaktionen at der ”sker pædagogik”, og dermed er pædagogikken afhængig af hvem beboeren er, og hvem pædagogen er, og deres relation, interaktion og kontekst. En lignende erkendelse ses også i psykoterapiverdenen hvor blandt andet psykolog Carsten René Jørgensen (Jørgensen, 2018) har forsket i anvendelse af kognitiv terapi, der har været en af psykoterapiens evidensbaserede og validerede metoder gennem en årrække. Konklusionen er også her, at det ikke er metoden alene der skaber udviklingen, men i høj grad terapeutens personlighed, faglige virkemidler og relationen der får betydning for hvad der virker.

Høgsbro et al. (2012) beskriver de generelle forhold den enkelte pædagog skal forholde sig til, med denne figur.



*Figur 13 Generelle forhold fra (Høgsbro et al., 2012)*

Ud over relationer og viden i form af generelle teorier som personalet tilegner sig, men som kan være kontekstuaafhængige, spiller den aktuelle kontekst og medarbejdergruppens struktur og evne til at samarbejde og udveksle viden ind i de forhold der genereres i forbindelse med en hændelse

hvor en beboer har en udadreagerende adfærd. Dette understreger, at standardiserede metoder kan bidrage med at skabe viden, forståelse og overblik, men episoderne vil altid udspille sig i en kompleks virkelighed af både erkendte og uerkendte faktorer.

## Arbejds miljø

Diskurser omkring sikkerhed og arbejdsmiljø er selvsagt noget alle parter i feltet lægger vægt på. Der har gennem de omtalte voldsomme hændelser været fokus på det socialpædagogiske arbejdsmiljø i pressen, og både fra statslig, regionalt og lokalt hold, er der sat fokus på arbejdsmiljø. Fra Socialstyrelsen og Danske Regioner er den gennem tiden gjort flere tiltag for at fokusere på arbejdsmiljøet, og tiltagene handler i hovedtræk om at kombinere forskellige pædagogiske metoder med lovgivning, dokumentation, risikovurdering, fysisk indretning, videns udvikling, uddannelse og andet. I *"Kortlægning af lovgivning og initiativer målrettet sikkerhed og forebyggelse af voldsepisoder på social-, sundheds- og beskæftigelsesområdet"* (Socialstyrelsen, 2016) beskrives mange af de forskellige tiltag der er gjort for at forebygge og begrænse vold. Langt de fleste er i psykiatriområdet og målrettet forsorgshjem, hvor de fleste hændelser har været, men rapporten beskriver, hvordan der er kommet et større og mere målrettet fokus på forebyggelse af vold og styrkelse af arbejdsmiljøet på de sociale institutioner.

I den driftsaftale Kofoedsminde har med Region Sjælland forpligter Kofoedsminde sig til aktivt at arbejde med at fremme et godt, trygt og sikkert arbejdsmiljø (Region Sjælland, 2018), og dette gøres ved at Kofoedsminde deltager i Region Sjællands arbejdsmiljø aktiviteter på tværs i regionen (Ibid.)

Lokalt på Kofoedsminde har man desuden, ud over de lovbefalede arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere, ansat en uddannet arbejdsmiljøkonsulent, der sammen med en anden medarbejder arbejder på fuld tid med opgaver der er relateret til arbejdsmiljøet. Det drejer sig om anmeldelse og opfølgning på arbejdsskader, samt udvikling og

implementering af en forebyggelsesplan. Kofoedsminde har et hårdt arbejdsmiljø, og i 2017 var der 183 arbejdsskader på Kofoedsminde<sup>54</sup>.

Ved et personalemøde hvor jeg udførte observationer, hørte jeg en ansat der sagde, at man ikke kunne adskille socialpædagogik og arbejdsmiljø, da de var hinandens forudsætning. Jeg forstår dette som at hvis man har et godt arbejdsmiljø, så er det nemmere at lave god socialpædagogik. Og omvendt, hvis man laver god socialpædagogik, så får man også et godt arbejdsmiljø. Dette udsagn taler lige ind i en af de konklusioner som der ligger i en analyse af ti cases i region Midtjylland. Her står der:

*Arbejdsmiljø er en central parameter i forhold til voldsforebyggelse. En god faglig praksis inklusive supervision og refleksion sammenkoblet med arbejdsmiljø- og sikkerhedsarbejdet skal ses som et vigtigt led i en forebyggelsesoptik. (Overgaard and Ørsted, 2016)*

Dermed bliver diskursen om det gode arbejdsmiljø også diskursen om den gode socialpædagogiske praksis, og den gode relation.

### **Styring af styring i**

I dette afsnit vil jeg bringe hele det samlede kort som jeg påbegyndt i ”Analyseafsnit I” i spil, og beskrive hvorledes styring af og styring i det socialpædagogiske arbejde på Kofoedsminde og anvendelsen af standardiserede metoder kan ses i et overordnet perspektiv.

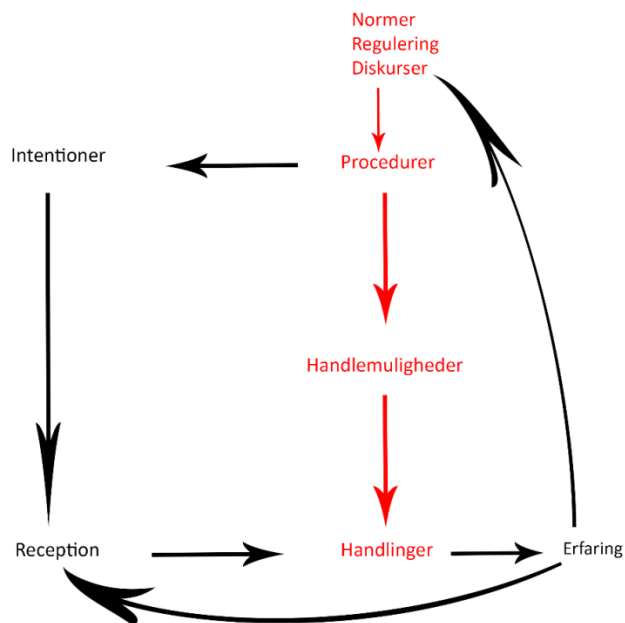
### **Styring af**

Kortet skal ses som en beskrivelse af hvor de standardiserede metoder fremkommer, introduceres og implementeres i praksis. Først vil jeg beskrive den del af kortet jeg kalder ”den oprindelige ide med de standardiserede metoder”, idet jeg går ud fra at både de myndigheder der ønsker at anvende

---

<sup>54</sup> Tallet er indhentet fra Kofoedsmindes arbejdsmiljøafdeling.

og implementerer standardiserede metode, og de der udvikler dem, ser denne logisk fremadskridende proces, som jeg her beskriver, som den optimale baggrund for de standardiserede metoder at fungere i.



Figur 14 Det endelige kort I

Startende med den lodrette række røde pile til højre i tegningen. Her er der tale om ”styring” af det socialpædagogiske arbejde med udviklingshæmmede, idet det er organiseret top-down, og foregår som envejskommunikation, gennem lovgivninger, vejledninger og retningslinjer. Der er dog ikke helt tale om envejskommunikation, hvilket jeg vil vende tilbage til om lidt.

De standardiserede metode er fremkommet på grund af et behov for at systematisere der socialpædagogiske arbejde med udadreagerende udviklingshæmmede. Øverst er angivet ”Normer, Regulering og Diskurser”. Dette dækker over at behovet for standardiserede metoder fremkommer på baggrund af at eksempelvis episoder med vold mod personalet, og mod

andre beboere kommer til offentlighedens kendskab. Dette medfører et sammenstød mellem de normer og dermed de diskurser vi har i samfundet, der handler om, at vi ikke kan tolerere vold mod mennesker der er sat til at tage vare på de udviklingshæmmede. Eksempelvis var NDU (2008) som tidligere nævnt (Side200) fortalere for indførelsen af risikovurderinger allerede i 2008, Danske Religioner (2010) påpeger manglende forskning, manglende viden og mangel på metoder til at begrænse vold i 2010. Folketinget vedtog i 2013 en opstramning af muligheder for magtanvendelse gennem indførelse af Kapitel 24 A i Serviceloven (Side 84), og Socialstyrelsen har for nyligt udarbejdet nationale retningslinjer for at forbygge vold på botilbud (Socialstyrelsen, 2017b), hvori der blandt andre anbefalinger også er fokus på standardiserede metoder. Politikere og myndigheder, handler ved at forsøge at forbedre mulighederne for personalet på de berørte bosteder ved at skabe nye muligheder. Sideløbende er andre ”claimsmakere” med til at påvirke feltet, eksempelvis fagforeninger og presse.

De er gennem deres placering i samfundet og deres adgang til presse og medier det som Spector & Kitsuse kalder Claimsmakers (1987), dem der definerer det der forstås som sociale problemer, og hvad der bør gøres ved det. Herbert Blumer beskriver en lignende proces, som er medvirkende til at konstruere, og bestemme hvorledes et specifikt socialt problem opstår, defineres og håndteres (Blumer, 1971). Der er altså ifølge Blumer tale om en konstruktivistisk mekanisme hvor samfundets meningsdannere udpeger og definerer de problemstillinger som betegnes sociale problemer. I dette tilfælde er der tale om at der genereres løsninger på problemet ”vold mod de ansatte”, og en del af løsningen er standardiserede metoder til voldsforebyggelse, konflikthåndtering, deeskalering og risikovurdering<sup>55</sup>

De standardiserede metoder skaber et sæt af forskellige ”Procedurer” som anført i næste punkt på kortet. Procedurene er forskellige ud fra de standardiserede metoder de er affødt af, og der kan her observeres

---

<sup>55</sup> Se senere afsnit for beskrivelse af de forskellige metoder der anvendes på Kofoedsminde

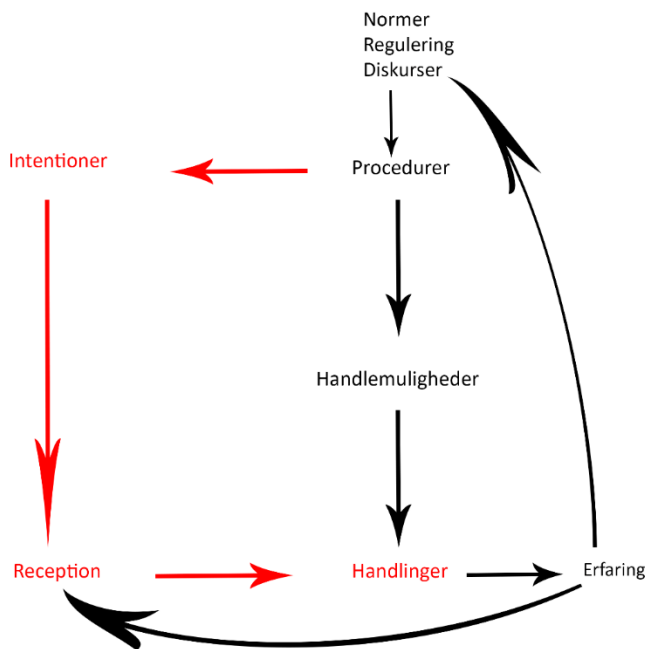
forskellige diskurser for disse handlinger med udgangspunkt i eksempelvis en behandlingsdiskurs, der ser individet som afhængigt og hjælpeløst, eller en forhandlingsdiskurs der betragter individet som et kompetent individ, der har behov for vejledning (Jvf. De socialpædagogiske diskurser Side 68).

De forskellige procedurer lægger op til forslag for konkrete ”*Handlemuligheder*”, der er impliceret i metoderne som så i dette tilfælde giver socialpædagogen muligheder for at handle gennem en af de i den standardiserede metodes anbefalinger. Et eksempel på dette kan være at man ved en Low Arousal tilgang har en viden om beboerens skrøbelighed og begrænsninger; man ved at konfrontationer kan fremprovokere udadreagerende adfærd, og at man så vælger at træde tilbage og udsætte situationen, til beboeren er rolig igen, og derved undgå en hændelse der ender i vold og magtanvendelse.

Dette er som sagt den oprindelige ide med de standardiserede metoder, men det jeg har hørt og observeret er, at metoderne virker nogle gange efter hensigten, men ikke altid.

### **Styring i**

En vigtig del af analysen i denne afhandling er, at de standardiserede metoder ofte ikke rummer den hverdag som socialpædagogerne og beboerne befinder sig i. Der var både positive og negative røster blandt alle personalegrupper i forhold til metoderne. Personalet oplever i flere tilfælde ikke at de intentioner der er i de standardiserede metoder, passer ind i den hverdag man befinder sig i, og derfor bliver receptionen af metoderne påvirket af denne hverdag. Dette ses i de røde områder i Figur 15. De standardiserede metoder er ikke tilpasset den kontekst de skal fungere i, og derfor virker de i nogen tilfælde ubrugelige for den enkelte ansatte, og derfor bliver metoden anvendt på en anden måde end tiltænkt, som det eksempelvis var tydeligt med BVC, som ingen rent faktisk kunne give eksempler på virkede og SOAS-R, der også blev til et redskab for arbejdsmiljødokumentation i stedet for en metode til dokumentation og analyse af voldelige hændelser.

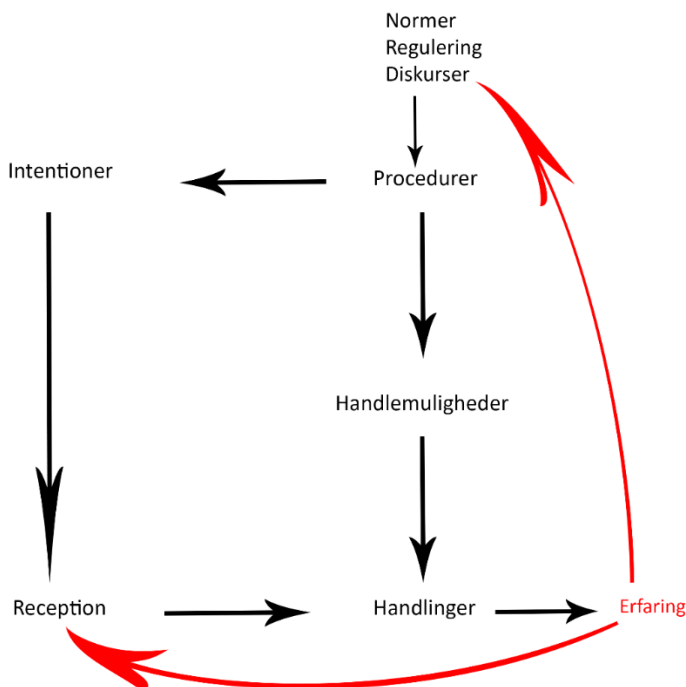


Figur 15 Det endelige kort II

De standardiserede metoder møder den kontekstafhængige virkelighed, og de ansatte praktiserer ”styring i” det socialpædagogiske arbejde, ved at trække på de forskellige former for viden, der også blev nævnt i forrige afsnit om socialpædagogiske tilgange: Viden om socialpædagogisk og psykologisk teori og metode, viden om den enkelte beboers baggrund og adfærd, viden om samspillet mellem beboerne og viden og de processer der fungerer internt i personalegruppen. Viden som det vil være meget svært for nogen standardiseret metode at kunne rumme, og derfor er det de ansatte selv der overtager styringen i det socialpædagogiske arbejde i hverdagen.

De handlinger som arbejdet med de standardiserede metoder medfører, både dem der følger den standardiserede metode direkte efter vejledningen, og de gange metoderne bliver modificeret gennem hverdagens praksis og kontekst, afføder ny viden og giver nye erfaringer, som personalet kan anvende fremover i praksis. Samtidig vil der også være mulighed for at viden og erfaring trænger op gennem styringslagene fra praksis og i en bottom up

proces som illustreret i Figur 16 overfører viden og erfaringer til de øverste styrende lag. Dette foregår eksempelvis ved at socialstyrelsen nedsætter arbejdsgrupper hvor man inddrager praktikere i kommende udviklingsprojekter, eller ved at uddannelses- og forskningsinstitutioner inddrager praksiserfaring i deres uddannelser og i deres forskning.



Figur 16 Det endelige kort III

## OPSAMLING AF ANALYSEDEL II

I analyse afsnit II har der været fokus på hvorledes idéer og krav om en evidensbaseret praksis, fremmet af NPM diskurser har været dominerende i forbindelse med at fremme kravet om og behovet for standardiserede metoder. Metodediskursen er højt på dagsordenen og etiketter som ”Det der virker” og Viden til Gavn” understreger denne tendens. Det er vigtigt, at vi får så megen viden som mulig på det sociale område, men i denne



afhandling ser jeg en opblødning fra de snævre evidenskrav i retning af blødere og mere kontekstafhængigt viden, og dermed også en begyndende forståelse for at den praksisviden de professionelle har, ikke kan erstattes med standardiserede metoder, men må være et bidrag til metoderne. De standardiserede metoder bliver bærere af viden og medvirkende til at mediere viden mellem alle parter i arbejdet med de domfældte udviklingshæmmede på Koføedsminde. De styrker professionalismen når de standardiserede metoder anvendes sammen med de socialpædagogernes viden om teori og de forskellige kontekstuelle betingelser omkring beboeren.

De standardiserede metoder gør det også tydeligere, at der er tale om diskursive modsætninger, da metoderne bygger på forskellige værdisæt. Men det mener jeg, kan være en fordel, der giver personalet en mulighed for at favne bredere end hvis de bandt sig op på en enkelt sandhed om hvem de mennesker er som de arbejder med.

De standardiserede metoder ”kommer oppefra” og hvorvidt de virker efter hensigten er det ikke muligt at sige noget om i denne undersøgelse. Men metoderne har en funktion der i nogen tilfælde kan være medvirkede til at skærpe praksis og det socialpædagogiske arbejde med målgruppen.



# KAPITEL V

## DISKUSSION

Min specielle position som ansat på Kofoedsminde uden daglig kontakt til personalet på afdelingerne og beboerne har givet mig en unik mulighed for at komme tæt på den socialpædagogiske praksis på Kofoedsminde. Jeg har forsøgt efter bedste evne at forholde mig nøgternt til empirien, men den helt neutrale forsker kan jeg ikke blive. Jeg har derfor valgt at beskrive min position fra starten, og dermed give læsere mulighed for at forholde sig kritisk til min afhandling. På den anden side har min position gjort, at jeg lettere har kunnet komme dybere ind i feltet, og min position som ”insider” (Dwyer and Bucle, 2009), har gjort vejen forbi de forskellige ”gatekeepere” lettere, ligesom jeg, på grund af min baggrundsviden om Kofoedsminde og min tidligere erfaring med arbejdet med mennesker, der kan optræde truende og voldeligt, har givet mig en indsigt i dagligdagen og kvalificeret arbejdet med at indsamle empirien og i selve analysearbejdet.

Den fra starten meget åbne og eksplorative tilgang med udgangspunkt i den Institutionelle Etnografi har medført, at jeg gennem forløbet har måtte justere i mine problemstillinger, eftersom den virkelighed, jeg mødte, gjorde nogen af mine forskningsspørgsmål uanvendelige. Eksempelvis ville jeg fra starten gerne undersøge, hvor meget de standardiserede metoder blev anvendt, men dette gav ingen mening, da det senere viste sig, at metoderne ofte bliver anvendt implicit eller ”i baggrunden”, som beskrevet. Denne eksplorative og grounded tilgang har givet afhandlingen et dynamisk forløb, der har gjort forløbet meget åbent, og flere af de indsigter, der er fremkommet undervejs, har overrasket mig. En af de større overraskelser er, at anvendelsen af eksempelvis BVC stort set var usynlig under observationerne, men at BVC alligevel havde indflydelse på den måde, det socialpædagogiske arbejde blev planlagt og udført på. En anden overraskelse er, at ingen af de interviewede kunne give eksempler på, at en standardiseret metode, som man havde anvendt i mere end otte år, rent faktisk virkede som tiltænkt.

Der er tale om et casestudie, der omhandler en speciel institution i en speciel kontekst, og som ikke umiddelbart kan sammenlignes med andre institutioner, i og med at Kofoedsminde er den eneste institution af sin art i Danmark. Der er derfor tale om en ekstrem case. Kofoedsminde adskiller sig fra andre bosteder, der tager imod udviklingshæmmede med dom og/eller udadreagerende adfærd, ved at Kofoedsminde - qua sine sikrede afdelinger - tager imod de personer, der har begået den mest personfarlige kriminalitet, og i en periode af forløbet, hvor det vurderes, at de er for farlige til at bo på et åbent bosted. Dette medfører, at Kofoedsminde er en institution med stor opmærksomhed på sikkerhed og arbejdsmiljø, hvilket kan ses ved de mange sikkerhedstiltag, der er i den fysiske sikkerhed, de projekter Kofoedsminde gennemfører med fokus på arbejdsmiljø og opkvalificering af personale. Desuden derved, at Kofoedsminde har to personer fastansat til at tage sig af arbejdsmiljørelaterede opgaver, samt en IT-afdeling, der anvender en stor del af deres ressourcer på de tekniske sikkerhedsforanstaltninger som alarmer, elektroniske låse og overvågning, og IT-systemer til dokumentation. Desuden viser tallene om arbejdsskader og magtanvendelser, at der her må være tale om en ekstrem case.

Imidlertid deler Kofoedsminde de samme socialpædagogiske diskurser om eksempelvis anerkendelse, rummelighed og sikkerhed med mange andre bosteder, der arbejder med mennesker, der er udviklingshæmmede og som har udadreagerende adfærd. Kofoedsminde deler også de samme vejledende og regulerende tekster, som kommer fra myndigheder som Regioner og Ministerier. Det er her muligheden for at generalisere ligger. Arbejdet med de standardiserede metoder må antages til en vis grad at kunne sammenlignes mellem lignende bosteder, da de standardiserede metoder som nævnt spredes via diskurser og regulerende tekster. Fokus i denne afhandling ligger ikke på, hvorvidt reglerne bliver fulgt, når man anvender de standardiserede metoder eller lader være, men hvordan de standardiserede metoder bliver håndteret i en pædagogisk kontekst, der må formodes at være sammenlignelig med andre bosteder.

De standardiserede metoders fremkomst understøttes af idesættet bag New Public Management, og dette har været med til at fremme udvikling og anvendelse af standardiserede metoder, som omtalt i afsnittet ”Kravet om evidens”. Men oplevelsen af de standardiserede metoder hos de ansatte er, at

metoderne i nogen tilfælde skabes uden for den kontekst, de skal anvendes i, og at de mål de standardiserede metoder tillægges, ikke passer ind i denne kontekst. Eksempelvis er Voksen Udrednings Metoden (VUM) en standardiseret metode, der er anvendelig i arbejdet med udviklingshæmmede, hvor det eksempelvis drejer sig om at hjælpe dem med at skabe udvikling i relation til at kunne mestre hverdagens udfordringer som hygiejne, tøjvask, beskæftigelse, eller sociale relationer. Imidlertid har VUM et begrænset fokus på det, som er kerneopgaven på Kofoedsminde; at skabe et fremtidigt liv uden kriminalitet. De standardiserede metoder udvikles ikke direkte på Kofoedsminde, men Kofoedsminde er forpligtigede til eksempelvis at anvende VUM, selvom man ikke synes, at metoden er dækkende for de problemer, der er i dagligdagen. Kofoedsminde er, så vidt jeg har kunnet se, den første socialpædagogiske institution i Danmark, der anvender BVC. Og det er på Kofoedsmindes eget initiativ. I mellemtiden er BVC blevet en metode, der anvendes flere steder i det socialpædagogiske arbejde med udviklingshæmmede, men metoden er ikke evalueret eller valideret i forhold til mennesker med udviklingshæmning, og hvorvidt metoden virker efter hensigten har ikke været tydelig i dette studie. Det forhold, at metodernes intentioner ikke er i overensstemmelse med den modtagelse eller reception, som den standardiserede metode får hos de ansatte, medfører, at metodernes anvendelse bliver tilrettet den kontekst, de skal fungere i. Dette er meget interessant, da det tyder på, at de ansatte praktiserer en form for selvstyring, eller en selvteknologi. Foucault beskriver, at magt ikke bare fungerer oppefra og ned, men at staten i stedet for at anvende en form for direkte magt og tvinge individet til at handle på magtens anvisning i stedet retter fokus mod individets selvstyring, og dermed kommer individet til at udføre den kontrol over sig selv, som det er statens ønske (Foucault, 1988; Villadsen, 2007). Jeg mener dog ikke, at denne selvstyring er et resultat af, at en ”udspekuleret” institution, eksempelvis Børne- og Socialministeriet, bevidst eller uden selv at være opmærksom på det, anvender en sådan magtteknologi (Villadsen, 2007), men jeg ser det som et resultat af, at de ansatte socialpædagoger tilpasser de kontekstafhængige standardiserede metoder til den aktuelle kontekst. Denne mekanisme, mener jeg, kunne være interessant at forske mere i, da det kan være en vej til at udvikle et bredere og mere dækkende metodebegreb, der giver mulighed for i større grad at implementere kontekst

i metoderne, eller i højere grad at afstemme de lokale betingelser med de translokale.

Reception af de standardiserede metoder, samt konsumtionen og transformationen af metoderne til en for de ansatte brugbar praksis er, som det fremgår af "Kortet", en meget kompleks proces. Dette giver både de ansatte en mulighed for at udvikle deres socialpædagogiske tilgange i fællesskab, men det kan også medføre, at pædagogikken bliver mere tilfældig og afhængig af, hvem der er på arbejde på et givent tidspunkt. De standardiserede metoder kan både udvikle og forbedre arbejdet med målgruppen, og det har været min oplevelse i dette studie, at det er det, der sker. Jeg blev opmærksom på, at nogen metoder indeholdt diskursive modsætninger, som eksempelvis Low Arousal, der går ud fra, at diskursen om den sårbare, ansvarsløse udviklingshæmmede, der ikke selv har de nødvendige kompetencer i relation til diskursen om, at "det skal de lære, for de kan jo godt", som eksempelvis den Individuelle-plan og den daglig tilgang viser. Men denne modsætning ser jeg ikke som et paradoks, men som en mulighed for i større grad at give plads til individualitet og kontekst.

Som det også er fremgået tidligere, blev jeg positivt overrasket over, hvordan man ved morgenmødet og overlap forstærkede den fælles identitet, der er medvirkende til at skabe et stabilt samarbejde og en fælles faglig identitet gennem symbolske handlinger, som eksempelvis håndtrykket. Birte Beck Jørgensen fremhæver disse symbolske handlinger som medvirkende til at give mening til hverdagen (Beck-Jørgensen, 1999), og det var også det, jeg observerede begge steder. Jeg bemærker, at de standardiserede metoder i ringe grad er tilpasset den kerneopgave, som Kofoedsminde skal løfte. Der er stor fokus på voldsforebyggelse i dag, og der er derfor også brug for, at der hentes erfaringer fra de mennesker, der har med de mest ekstreme forhold at gøre i det daglige. Hvorfor har man ikke inddraget de ansatte på Kofoedsminde i metodeudviklingen? Er dette en afspejling af myndighedernes (i dette tilfælde Socialstyrelsen og KL) holdning overfor socialpædagoger? I givet fald er det en problemstilling, der bør tages alvorligt i forhold til metodeudvikling i fremtiden, hvor man i større grad bør involvere bostederne og deres ansatte i metodeudviklingen, da de har den største ekspertise i forhold til de mest ekstreme former for udadreagerende adfærd.

## KONKLUSION

Fra starten af dette studie har jeg været fokuseret på, at jeg ville vide noget om, hvordan de standardiserede metoder indvirker på den socialpædagogiske praksis. Da den socialpædagogiske metier i høj grad bygger på interaktion og relation, som også beskrevet i afhandlingen, kan anvendelsen af standardiserede metoder ses som en diskursiv modsætning til den fremherskende opfattelse af socialpædagogikken. Jeg fandt denne modsætning i min forskning, men må samtidig erkende, at modsætningen ikke bliver en hindring for den socialpædagogiske praksis, i nogen tilfælde tværtimod.

New Public Management bevægelsen har fremmet behovet for evidens i det socialpædagogiske arbejde, og dette har medvirket til, at ønsket og behovet for standardiserede metoder har været stigende i de senere år. Der ses imidlertid gennem de sidste par år en nedtoning af det snævre evidensbegreb, dette i retning udvikling af standardiserede metoder, der giver mere rum for de kontekstuelle betingelser i den socialpædagogiske hverdag. Dette er en nedtoning af det krav om styring af den offentlige sektor, som ses i New Public Management, og dermed mindskes styringen af det socialpædagogiske arbejde på blandt andet Kofoedsminde. Samtidig er det også et tegn på, at man atter er begyndt at vægte individualiteten og konteksten i højere grad end en snæver evidensbaseret praksis giver mulighed for.

Der er stor variation i, hvordan de forskellige faggrupper oplever de standardiserede metoder, og det bevæger sig fra dem, der er begejstrede for metoderne, og som synes, de virker godt, til dem der synes, at de ikke virker overhovedet, og dem som ikke anvender dem i hverdagen. Men overordnet har de ansatte en oplevelse af, at de anvendte standardiserede metoder ikke helt passer ind i det, som er de ansattes hverdag og faglige kontekst. Nogen standardiserede metoder er skabt til en opgave, der ikke dækker behovet på Kofoedsminde, og de standardiserede metoder, der anvendes på Kofoedsminde, er alle kendetegnede ved, at den specielle kontekst, som

Kofoedsminde fungerer i, ikke er fuldt inkluderet. En større brugerindflydelse fra socialpædagogerne i forhold til fremtidig metodeudvikling kunne være vejen frem til mere virkningsfulde, valide og kontekstafhængige metoder.

De standardiserede metoder fylder i den faglige hverdag, men de fylder ikke ret meget. I stedet er metoderne i flere tilfælde blevet ”indlejret” i praksis, og de anvendes ofte uden, at det bliver italesat. Dermed har metoderne fået en effekt på et andet og mere intuitivt plan, mens man til gengæld risikerer at miste muligheden for at dokumentere og videregive viden og erfaringer. Dette vidner om et fagligt overskud hos de ansatte, der dermed trækker på hele deres faglige spektrum af viden, erfaringer og personlige og faglige kompetencer.

De standardiserede metoder er medvirkende til i en vis grad at strukturere hverdagen, dette gennem overlap og morgenmøder, og gennem styringen af den pædagogiske praksis ved Personale-møder og Individuel Plan-møder. Imidlertid er denne struktur skrøbelig og afhængig af enkeltindivider, strukturen er meget udsat for hverdagshændelser og den aktuelle ”her og nu” situation. Derved får de standardiserede metoder i nogle tilfælde en berettiget funktion til at fastholde en struktur i hverdagen.

De standardiserede metoder virker ikke udelukkende i sig selv, som de er tiltænkt, men metoderne bliver en skabelon, som personalet kan tilknytte viden, erfaring og kommunikation. Metoderne styrker det socialpædagogiske arbejde, fordi de skaber et fælles fokus og et fælles sprog. Desuden skaber de en mere målrettet og professionel opmærksomhed på borgerens problematikker. Metoderne bidrager, gennem deres fokus på detaljer, dokumentation og artikulation af det socialpædagogiske arbejde, til at definere socialpædagogik som en profession, der bygger på viden, forståelsesrammer, begreber, teorier og samarbejde. Metoderne får derved en disciplinerende effekt på praksis, der er med til at skabe det fælles fokus og en fælles terminologi



## EPILOG

På den ene side ser jeg en fare for, at de standardiserede metoder kan blive for bestemmende og for styrende i det socialpædagogiske arbejde med denne målgruppe. Anvendelsen kan ske på bekostning af beboere og ansatte, men også for den praksisnære faglige udvikling både af metoder og af det socialpædagogiske personale. På den anden side ser jeg også en opbremsning eller en opblødning i retning af mere kontekstafhængige metoder og tiltag. Jeg håber, at denne udvikling vil fortsætte.

Jeg er som fagperson hverken metodefanatiker eller maskinstormer, men tror, at vi skal lande midt imellem. I min tid som specialist for VISO har jeg ofte mødt frustrerede og belastede ansatte, der ønsker en metode eller et værktøj, der kan stoppe den udadreagerende adfærd, som ved et tryk på en knap. Dette ønske er forståeligt, men jeg har næsten altid måttet beklage og sige, at den ”knap” kunne jeg ikke give dem. Løsningerne findes ikke i de standardiserede metoder alene, men i en kombination af metoder, faglig og teoretisk viden, personlige og faglige kompetencer og en god organisering og ledelse af den socialpædagogiske praksis.

Jeg håber, at denne afhandling kan være medvirkende til at holde dette fokus.

## REFERENCER

- Abderhalden, C., Needham, I., Dassen, T., Halfens, R., Haug, H.J., Fischer, J.E., 2008. Structured risk assessment and violence in acute psychiatric wards: randomised controlled trial. *Br. J. Psychiatry* 193, 44–50. <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.107.045534>
- Almvik, R., 2008. Assessing the Risk of Violence: Development and validation of the Brøset Violence Checklist. Norwegian University of Science and technology, Trondheim.
- Almvik, R., Woods, P., Rasmussen, K., 2000. The Brøset Violence Checklist: Sensitivity, Specificity, and Interrater Reliability. *J. Interpers. Violence* 15, 1284–1296.
- Andersen, P.Ø., 2015. Hvad betyder dokumentationsarbejde for pædagogisk faglighed? *Soc. Polit. Tidsskr. Socialpolitisk Foren.* 2015, 11–15.
- Andersen, S.A., 2007. Kritisk realisme som perspektiv i socialt arbejde - En introduktion og forskningsoversigt. *Den Sociale Højskole i Aarhus, Aarhus.*
- Anne Mette Møller, 2017. Evidensdagsordenens metamorfoser i dansk socialpolitik. *Politik* 20, 68–87.
- Bech-Jørgensen, B., 1999. Normalitetsbilleder, en studie ud fra den tværgående evaluering af Socialministeriets Storbypulje. *Storbypuljen, Socialministeriet: Forskningsgruppen Arbejds- og Levemiljøer, Aalborg Universitet, Aalborg.*
- Beck, U., 1997. Risikosamfundet: på vej mod en ny modernitet. *Hans Reitzel, Kbh.*
- Bengtson Pedersen, S., 2008. Metodiske udfordringer ved undersøgelse af kriminelt recidiv blandt mentalt undersøgte sædelighedskriminelle. *Retspsykiatrisk Ambulatorium, Aarhus Universitetshospital.*
- Bengtsson, S., Kristensen, L.K., 2006. Særforsorgens udlægning. Et litteraturstudie. *Socialforskningsinstituttet, København.*
- Bengtsson, S., Rasmussen, A.L., Gregersen, S., 2015. Metoder i botilbud. *SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, København.*
- Berring, L.L., 2015. Deeskalering - håndtering af vold og forebyggelse af tvang på psykiatriske afdelinger: et handlingsorienteret aktionsforskningssamarbejde: ph.d.-afhandling ved Psykiatrisk Forskningsenhed, *Psykiatrien Region Sjælland, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Syddansk Universitet, 2015. SDU, S.I.*
- Bhaskar, R., 1978. *A realist theory of science.* The Harvester Press, Sussex.
- Bhatti, Y., 2006. Evidensbevægelsens udvikling, organisering og arbejdsform, en kortlægningsrapport. *AKF Forlaget, København ?*

- Bilberg, L., 2016. Forskere møder en lukket stalddør efter professors kritik af landbrugspakken [WWW Document]. Omnibus. URL <http://omnibus.au.dk/arkiv/vis/artikel/forskere-moeder-en-lukket-stalddoer-efter-professors-kritik-af-landbrugspakken/> (accessed 7.13.18).
- Bjørkdahl, A., Olsson, D., Palmstierna, T., 2006. Nurses short-term prediction of violence in acute psychiatric intensive care. *Acta Psychiatr. Scand.* 113, 224–229.
- Blom, B., Morén, S., 2009. Explaining Social Work Practice — The CAIMeR Theory. *J. Soc. Work* 10, 98–119. <https://doi.org/10.1177/1468017309350661>
- Blumer, H., 1971. Social Problems as Collective Behavior. *Soc. Probl.* 18, 298–306.
- Børne- og Socialministeriet, 2017a. Strategi for udvikling af sociale indsatser.
- Børne- og Socialministeriet, 2017b. Metodestrategi — Socialstyrelsen - Viden til gavn [WWW Document]. URL <https://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/socialstyrelsens-viden/metodestrategi> (accessed 3.22.18).
- Bourdieu, P., 1992. Outline of a theory of practice. Cambridge University Press, Cambridge.
- Bourdieu, P., Wacquant, L.J.D., 1996. Refleksiv sociologi : mål og midler. Hans Reitzel, Kbh.
- Brodkin, E.Z., 1997. Inside the welfare contract: Discretion and accountability in state welfare administration. *Soc. Serv. Rev.* 71, 1–33.
- Bryderup, I., 2005. Socialpædagogisk arbejde med børn og unge. Beskrivelse og dokumentation. Socialpædagogernes Landsforbund, København.
- Buchanan, A., 2001. HCR-20. Assessing Risk for Violence, Version 2. *Crim. Behav. Ment. Health CBMH* 11, S77. <https://doi.org/10.1002/cbm.437>
- Buch-Hansen, Hubert, H., Nielsen, P., 2005. Kritisk realisme. Samfundslitteratur - Roskilde Universitetsforlag, Frederiksberg.
- Camilleri, J., Quinsey, V., 2011. Appraising the risk of sexual and violent recidivism among intellectually disabled offenders. *Psychol. Crime Law* 17, 59–74.
- Campbell, M., 1998. Institutional Ethnography and Experience as Data. *Qual. Sociol.* 21, 55–73. <https://doi.org/10.1023/A:1022171325924>
- Campbell, M., Gregor, F., 2002. Mapping social relations : a primer in doing institutional ethnography. Garamond Press, Aurora, Ont.

- Chaplin, E., Henry, J., Hardy, S., 2009. Working with people with learning disabilities and offending behaviour : a handbook 1.
- Connelly, J., 2001. Critical realism and health promotion: effective practice needs an effective theory. *Health Educ. Res.* 16, 115–120. <https://doi.org/10.1093/her/16.2.115>
- Corbin, J., Strauss, A., 2008. *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Sage, Los Angeles.
- Craig, L.A., 2010. Controversies in assessing risk and deviancy in sex offenders with intellectual disabilities. *Psychol. Crime Law* 16, 75–101. <https://doi.org/10.1080/10683160802621982>
- Dale, C., Gardener, J., 2002. Maintaining a safe environment: security in forensic environments, strategic and operational issues, in: Dale, C., Thomsen, T., Woods, P. (Eds.), *Forensic Mental Health : Issues in Practice*. Baillière Tindall, London, pp. 100–135.
- Danermark, B., Ekström, M., Jakobsen, L., Karlsson, J.C., 1997. *Att förklara samhället*. Studentlitteratur, Lund.
- Danmarks Radio, 2017. *Dræbt i tjenesten* [WWW Document]. URL <https://www.dr.dk/om-dr/programmer-og-koncerter/draebt-i-tjenesten-dokumentarserie-paa-dr1> (accessed 6.13.18).
- Danske Regioner, 2010. *Et godt liv uden kriminalitet - anbefalinger til en bedre indsats for domfældte udviklingshæmmede personer*. Danske Regioner, København.
- Dreyfus, H., Dreyfus, S., 1999. Mesterlære og eksperterens lære, in: Kvale, S., Nielsen, K., f. 1962 (Eds.), *Mesterlære : Læring Som Social Praksis*. Hans Reitzel, Kbh.
- Dreyfus, S.E., 2004. The Five-Stage Model of Adult Skill Acquisition. *Bull. Sci. Technol. Soc.* 24, 177–181. <https://doi.org/10.1177/0270467604264992>
- Duedahl, P., 1999. *Billeder fra en anden verden. Den Kellerske Anstalt i Brejning 1899 - 1999*. Museet Kellers Minde.
- Dwyer, S.C., Bucle, J.L., 2009. The Space Between: Om Being an Insider-Outsider in Qualitative Research. *Int. J. Qual. Res., Alberta* 8, 54–63.
- Elvén, B.H., 2015. *Om Specialpedagogisk Arkitektur*. [Http://hejlskovsvespecialpedagogikom-spec.-arkit](http://hejlskovsvespecialpedagogikom-spec.-arkit).
- Elvén, B.H., 2010. *Problemskabende adfærd ved udviklingsforstyrrelser eller udviklingshæmning*. Dansk Psykologisk Forlag, Virum.
- Elvén, B.H., Veje, H., 2012. *Udviklingsforstyrrelser og psykisk sårbarhed*. Dansk Psykologisk Forlag, København.
- Erlandsen, T., 2006. Hvem navngav “socialpædagogerne” i Danmark. *Tidsskr. Socialpædagogik* 17, 45–52.

- Ertmann, B., Woetmann, C.Z., Pejstrup, S.-E., Fischer, E., 2015. Projekt Særforanstaltninger.
- Fairclough, N., 2008. Kritisk diskursanalyse, en tekstsamling, 1. udgave, 1. oplag. ed. Hans Reitzels Forlag, Kbh.
- Fairclough, N., 2003. *Analysing discourse: textual analysis for social research*. Routledge, London.
- Fairclough, N., 1995. *Critical discourse analysis: the critical study of language*, Longman applied linguistics. Pearson Education/Longman, Harlow.
- Fairclough, N., 1992. *Discourse and Social Change*. Polity Press, Cambridge.
- Foucault, M., 1988. Technologies of the self, in: Martin, L.H., Gutman, H., Hutton, P.H. (Eds.), *Technologies of the Self, a Seminar with Michel Foucault*. Tavistock, London, pp. 16–49.
- Geertz, C., 2000. Thick Description: Toward an Interpretive Theory of Culture, in: *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*. Basic Books, New York.
- Goffman, E., 1990. *The presentation of self in everyday life*, Reprint. ed. Penguin Books, London.
- Gold, R.L., 1958. Roles in sociological field observation. *Soc. Forces* 36, 217–223.
- Gray, N.S., Fitzgerald, S., Taylor, J., Macculloch, M.J., Snowden, R.J., 2007. Predicting future reconviction in offenders with intellectual disabilities: the predictive efficacy of VRAG, PCL-SV, and the HCR-20. *Psychol.Assess.* 19, 474–479.
- Hammersley, M., Atkinson, P., 2007. *Ethnography: principles in practice*, 3rd ed. Routledge, London.
- Hansen, H.C., 2012. Værdier på Kofoedsminde.
- Hansen, J., Strunge, H., 2010. Særforanstaltninger for børn, unge og voksne med sociale vanskeligheder, sindslidelser og handicap – kortlægning og litteraturstudie (Kortlægning og litteraturstudie). Servicestyrelsen.
- Harris, G., Rice, M.E., Quinsey, V.L., 1993. Violent Recidivism of Mentally Disordered Offenders: The Development of a Statistical Prediction Instrument. *Crim. Justice Behav.* 20, 315–335.
- Høgsbro, K., 2018a. Forskningsgruppens baggrunde, problemstillinger og indhold [WWW Document]. URL <https://www.foso.aau.dk/satsningsomraader/sociale-problemer-styring/baggrunde-problemstillinger-indhold/> (accessed 8.16.18).
- Høgsbro, K., 2018b. Udfordrende adfærd. Konflikt håndtering på botilbud for mennesker med kognitive problemer. Akademisk Forlag, København.

- Høgsbro, K., 2017. Institutional ethnography for people in a vulnerable and oppressed situation, in: *Social Work and Research in Advanced Welfare States*. Routledge, London and New York, pp. 117–130.
- Høgsbro, K., 2016. Vidensbasering og innovation i det sociale arbejde. *Cepra-Sriben* 12–21. <https://doi.org/10.17896/UCN.cepra.n17.133>
- Høgsbro, K., 2015. Evidence and research designs in applied sociology and social work research. *Nord. Soc. Work Res.* 5, 56–70. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2015.1066706>
- Høgsbro, K., 2008. *Kvalitative metoder i forskning og evaluering*, [1. oplag]. ed. AKF, Kbh.
- Høgsbro, K., Burholt, A., 2015. *Demensproblematikken : en institutionel etnografi af en livsverden og en professionel indsats*. Aalborg Universitetsforlag, Aalborg.
- Høgsbro, K., Eskelinen, L., Fallov, M.A., Mejlig, K., Berger, N.P., 2012. Når grænserne udfordres. *Arbejdsbelastninger og pædagogiske udfordringer i specialpædagogiske boenheder*. AKF Anvendt Kommunal Forskning.
- Højlund, P., Juul, S., 2005. *Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde*. Hans Reitzels Forlag, København.
- Holst, J., Madsen, B., 1998. *Socialpædagogik og det senmoderne*. *Tidsskr. Socialpædagogik* 2, 5–14.
- Honneth, A., Willig, R., 2003. *Behovet for anerkendelse : en tekstsamling*. Hans Reitzel, Kbh.
- Hvidhjelm, J., 2015. Forebyggelse af aggression og vold på psykiatriske afsnit via struktureret risikovurdering. *Evaluering af Bøset Violence Checklist i Danmark*. Det sundhedsfaglige fakultet, Københavns Universitet.
- James, N., 2013. Research on the “Inside”: The Challenges of Conducting Research with Young Offenders. *Sociol. Res. Online* 18, 14.
- Jensen, D.K., Pedersen, M.J., Pejtersen, J.H., Amilon, A., 2016. *Indkredsning af lovende praksis på det specialiserede socialområde* (No. 16:26). SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, København.
- Jensen, T.K., 2014. *Socialpædagogen*. *Socialpædagogerne* 71, 9–14.
- Jørgensen, C.R., 2018. *Den psykoterapeutiske holdning*, 1. udgave, 1. oplag. ed. Hans Reitzel, Kbh.
- Justitsministeriet, 1866. *Almindelig borgerlig Straffelov af 10. Februar 1866*.
- Kirkebak, B., 2010. *Almagt og afmagt : specialpædagogikkens holdninger, handlinger og dilemmaer*. Kbh. : Akademisk Forlag.
- Kirkebak, B., 2008. *Specialpædagogik set ud fra et kulturelt og dannelsesmæssigt perspektiv*. *Spec. Tidsskr. Spec. Og Inkl.* 2–13.

- Kirkebæk, B., 2001. Normaliseringens periode. Dansk åndssvageforsorg 1940 - 1970 med særlig fokus på forsorgschef N. E. Bank-Mikkelsen og udviklingen af Statens åndssvageforsorg 1959 - 1970. SocPol.
- Kirkebæk, B., 1993. Da de åndssvage blev farlige. SOCPOL, Holte.
- Klaudi Klausen, K., 2003. Offentlig organisation, strategi og ledelse, 6. udgave. ed. Syddansk Universitetsforlag, Odense.
- Kofoedsminde, 2018a. Kofoedsminde Region Sjælland [WWW Document]. Faglige Tilgange Og Metoder. URL <https://kofoedsminde.dk/samarbejdspartnere/faglige-tilgange-og-metoder/> (accessed 7.17.18).
- Kofoedsminde, 2018b. Faglige tilgange, metoder og resultater, Lokalt retningsgivende dokument.
- Kofoedsminde, 2017. VOKSNE DOMFÆLDTE UDVIKLINGSHÆMMEDE [WWW Document]. URL [http://www.kofoedsminde.dk/sites/default/files/mediarkiv/Dokumentarkiv/Samarbejdspartnere/01951\\_-\\_a4\\_socialormadet\\_kofoedsminde.pdf](http://www.kofoedsminde.dk/sites/default/files/mediarkiv/Dokumentarkiv/Samarbejdspartnere/01951_-_a4_socialormadet_kofoedsminde.pdf) (accessed 6.13.18).
- Kofoedsminde, 2016. Kofoedsmindehåndbogen.
- Kofoedsminde, 2011. Venus på Kofoedsminde. Arbejdsmiljø og den faglige indsats spiller sammen. [WWW Document]. URL [http://www.kofoedsminde.dk/sites/default/files/mediarkiv/Dokumentarkiv/Arbejdsmiljoe-arbejdsskader/venus\\_pjecen\\_endelig\\_udgave.pdf](http://www.kofoedsminde.dk/sites/default/files/mediarkiv/Dokumentarkiv/Arbejdsmiljoe-arbejdsskader/venus_pjecen_endelig_udgave.pdf)
- Kofoedsminde, Region Sjælland, 2017. Servicedeklaration for Kofoedsminde 2017 [WWW Document]. URL [http://www.kofoedsminde.dk/sites/default/files/mediarkiv/Dokumentarkiv/officielt/servicedeklaration\\_i\\_fornyet\\_model\\_-\\_2017.pdf](http://www.kofoedsminde.dk/sites/default/files/mediarkiv/Dokumentarkiv/officielt/servicedeklaration_i_fornyet_model_-_2017.pdf)
- Kristiansen, S., Krogstrup, H.K., 2015. Deltagende observation. Hans Reitzels Forlag, København.
- Krogstrup, H.K., 2011. Kampen om evidens, resultatmåling, effektevaluering og evidens. Hans Reitzels Forlag, Kbh.
- Kvale, S., 1997. Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview. Hans Reitzels Forlag, København.
- Lambric, F., 2009. Positive solutions in practice: Clinical risk assessment and risk management in people with an intellectual disability.
- Langager, S., 2017. Det social- og specialpædagogiske landkort, in: Rasmussen, G.L., Larsen, V. (Eds.), Social- Og Specialpædagogik i Teori Og Praksis. Frydenlund, København.
- Larsen, A.M.H., 2010. Rødbygård- snak. Udvikl. Tidsskr. Om Udviklingshæmmede 2010, 26–30.

- Laugesen, C., 2007a. Kløften mellem evidens og empati : om pædagogers holdninger til effekt og evidens i det socialpædagogiske arbejde. Aalborg Universitet, Aalborg.
- Laugesen, C., 2007b. Kløften mellem evidens og empati. *Vera, Evidens* 18–29.
- Linaker, O.M., Busch-Iversen, H., 1995. Predictors of imminent violence in psychiatric inpatients. *Acta Psychiatr. Scand.* 92, 250–254. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.1995.tb09578.x>
- Lindsay, W.R., Hogue, T.E., Taylor, J.L., Steptoe, L., Mooney, P., O'Brien, G., Johnston, S., Smith, A.H., 2008. Risk assessment in offenders with intellectual disability a comparison across three levels of security. *Int. J. Offender Ther. Comp. Criminol.* 52, 90–111.
- Lindsay, W.R., Taylor, J.L., Sturmey, P. (Eds.), 2004. *Offenders with developmental disabilities*. John Wiley & Sons, Ltd, Chichester.
- Lipsky, M., 1980. *Street level bureaucracy. Dilemmas of the individual in public service*. Russel Sage Foundation, New York.
- Liversage, A., 2017. *Voldsforebyggelse på botilbud og forsorgshjem*. SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, København.
- Madsen, B., 2005. *Socialpædagogik : integration og inklusion i det moderne samfund*, Socialpædagogisk Bibliotek. Hans Reitzel, Kbh.
- McCarthy, J., 2001. Risk assessment of sexual offenders. *Psychiatry Psychol. Law* 8, 56–64. <https://doi.org/10.1080/13218710109525004>
- Metner, L., Storgård, P., 2013. *KRAP : kognitiv, ressourcefokuseret og anerkendende pædagogik*. Dafolo, København.
- Møller, B., Bækgaard, B.B., Pedersen, K., 2014. *Risikovurdering - et bidrag til voldsforebyggelse. Vold som Udtryksform*, København.
- NDU, 2008. *Vurderinger af voldsrisiko*. NDU Nyt 2008, 9–14.
- Nijman, H.L., Muris, P., Merckelbach, H.L., Palmstierna, T., Wistedt, B., Vos, A.M., van Rixtel, A., Allertz, W., 1999. The staff observation aggression scale-revised (SOAS-R). *Aggress. Behav.* 25, 197–209.
- Øgendahl, C., 2000. *Socialpædagogernes historie*. Socialpædagogernes Landsforbund.
- Olesen, S.P., 2007. Tidens optagethed af “evidens” : hvad gør den ved praksis i socialt og pædagogisk arbejde? *Vera, Evidens* 8–17.
- Overgaard, K., Ørsted, A.S., 2016. *Vold på botilbud og forsorgshjem*. Aarhus.
- Pawson, R., Tilley, N., 1997. *Realistic evaluation*, Reprint. ed. Sage, London.
- Pedersen, L., 2009. *Assessment of Violence Risk in Mentally Disordered Offenders. A structured Professional Judgement Approach in Danish Forensic Psychiatry*. University of Copenhagen.



- Pedersen, L.M., 2013. *Udviklingshæmmede Nej tak vi klarer det-selv. Socialpædagogen.*
- Perlt, B., Dahl-Østergaard, T., Bonde, A., Danø, J., Perlt, D., Stenbak, E., Barfod, A., 2002. *Evaluering af erfaringerne med institutionsbegrebets ophævelse på handicap-området, 1998 - 2002 Fokus på brugernes, pårørendes og personalets erfaringer. Socialministeriet, København.*
- Petersen, K.E., 2015. *Stemmer fra en bande - Unge bandemedlemmers egne fortællinger om opvækst, hverdagsliv og fremtid.*
- Phillips, L., 1999. *Nærvær på afstand? : Den medierede kommunikation af ekspertviden*, in: Christrup, H. (Ed.), *Nærværskommunikation. Roskilde Universitetsforlag, Frederiksberg*, pp. 109–138.
- Rambøl, 2018. *KRAP til voksne med udviklingshæmning på længerevarende botilbud (Evalueringsrapport). Udført for Socialstyrelsen.*
- Rambøll, 2018. *KRAP Til voksne med udviklingshæmning på længerevarende botilbud. Evalueringsrapport.*
- Region Sjælland, 2018. *Driftsaftale Kofoedsminde.*
- Riding, T., Swann, C., Swann, B., 2005. *The handbook of Forensic Learning Disabilities. Radcliffe Publishing, Oxton.*
- Rieper, O., 2007. *Metodebatten om evidens. AKF Forlaget, Kbh.*
- Rigsadvokaten, 2007. *Meddelelse nr. 5/2007, Behandling af straffesager vedrørende psykisk afvigende kriminelle og personer omfattet af straffelovens § 70.*
- Ringø, P., 2013. *Domsanbragte udviklingshæmmede Hvorfra - Hvorhen I. Den socialpædagogiske indsats på et botilbud for voksne udviklingshæmmede med dom. Aalborg Universitet.*
- Rømer, M., 2016. *Dømt til socialpædagogik - Et studie af dilemmaer i den socialpædagogiske indsats på et botilbud for domfældte voksne med udviklingshæmning (PhD afhandling). Aalborg Universitet, Aalborg.*
- Rømer, M., 2015. *Domfældte voksne med udviklingshæmning. Den socialpædagogiske indsats på et botilbud. Aalborg Universitetsforlag, Aalborg.*
- Rørbæk, M., 2006. *Sådan blev vi "socialpædagoger."* *Socialpædagogen* 8–10.
- Sande van de, R., Nijman, H.L.I., Noorthoorn, E.O., Wierdsma, A.I., Hellendoorn, E., van der Staak, C., Mulder, C.L., 2011. *Aggression and seclusion on acute psychiatric wards: effect of short-term risk assessment. Br. J. Psychiatry* 199, 473–478. <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.111.095141>

- Scriven, M., 1999. The Fine Line Between Evaluation and Explanation. *Res. Soc. Work Pract.* 9, 521–524. <https://doi.org/10.1177/104973159900900407>
- Smith, D.E., 1926-, 2006a. Incorporating Texts into Ethnographic Practice, in: *Institutional Ethnography as Practice*. Rowman & Littlefield, Lanham, Md.
- Smith, D.E., 1926-, 2006b. Incorporating Texts into Ethnographic Practice, in: *Institutional Ethnography as Practice*. Rowman & Littlefield, Oxford.
- Smith, D.E., 1926-, 2005. *Institutional ethnography : a sociology for people, The gender lens series*. AltaMira Press, Lanham, Md.
- Smith, D.E., 1926-, 1999. *Writing the social: critique, theory, and investigations*. University of Toronto Press, Toronto.
- Socialministeriet, 2005. Vedr. Statsrevisorernes beretning nr. 14 2004 om statens anvendelse af evalueringer. Rigsrevisionen, København.
- Socialministeriet, KL, Deloitte, 2013. *Voksenudredningsmetoden : metodehåndbog*. Socialstyrelsen.
- Socialpædagogerne, 2015. *Den socialpædagogiske kernefaglighed*.
- Socialstyrelsen, 2018. Voksne med udviklingshæmning har gavn af metoden KRAP — Socialstyrelsen - Viden til gavn [WWW Document]. URL <https://socialstyrelsen.dk/nyheder/2018/voksne-med-udviklingshaemning-har-gavn-af-metoden-krap> (accessed 7.15.18).
- Socialstyrelsen, 2017a. Nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme episoder på botilbud og boformer for hjemløse. Socialstyrelsen, København.
- Socialstyrelsen, 2017b. Nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme episoder på botilbud og forsorghjem. SBH repræsentantskabsmøde og konference PDF [WWW Document]. URL <http://docplayer.dk/49700587-Nationale-retningslinjer-for-forebyggelse-af-voldsomme-episoder-paa-botilbud-og-forsorghjem-sbh-repraesentantskabsmoede-og-konference-2017.html> (accessed 3.31.18).
- Socialstyrelsen, 2016. Kortlægning af lovgivning og initiativer målrettet sikkerhed og forebyggelse af voldsepisoder på social-, sundheds- og beskæftigelsesområdet. Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen, 2015. Sociale begreber [WWW Document]. Internet. URL <http://www.socialebegreber.dk/>
- Socialstyrelsen, 2014. Indgreb som en del af den kriminalpræventive sociale indsats- til professionelle på boformer for sigtede og domfældte med udviklingshæmning og lignende. Socialstyrelsen, København.
- Socialstyrelsen, 2013a. Viden til gavn - politik for udvikling og anvendelse af evidens (Politik). Socialstyrelsen, København.

- Socialstyrelsen, 2013b. Metodehåndbog - VUM [WWW Document]. URL <https://socialstyrelsen.dk/filer/tvaergaende/sagsbehandling-og-organisering/link-metodehandbog-vum-1.pdf> (accessed 7.7.17).
- Sørensen, M., 2012. "Gentle Teaching" I Introduktion til filosofien og metoderne [WWW Document]. Internet. URL [http://www.solund.dk/Admin/Public/Download.aspx?file=Files%2FFiles%2F01+NY+hjemmeside%2FArtikler%2F1\\_Gentle\\_Teaching\\_MS\\_LS\\_2012.pdf](http://www.solund.dk/Admin/Public/Download.aspx?file=Files%2FFiles%2F01+NY+hjemmeside%2FArtikler%2F1_Gentle_Teaching_MS_LS_2012.pdf)
- Spector, M., Kitsuse, J.I., 1987. Constructing social problems. Transaction Publishers, New Brunswick, N.J.
- Spradley, J.P., 1980. Participant observation. Harcourt Brace College Publishers, Fort Worth.
- Spradley, J.P., 1979. The ethnographic interview, The developmental research sequence. Wadsworth Group/Thomson Learning, Belmont, Calif.
- Thagaard, T., 2004. Systematik og indlevelse: en indføring i kvalitativ metode. Akademisk Forlag, Kbh.
- Topor, A., 2014. At arbejde evidensbaseret - en introduktion, om erfaringer, praksis og videnskab, 1. oplag. ed. Dansk Selskab for Psykosocial Rehabilitering, Kbh.
- Uhrskov, T., Naver, K., 2017. LA2, Metodemanual til forbyggelse af vold og fremme af trivsel på botilbud. Socialstyrelsen / Sopra.
- Vaczy Kragh, J., Jensen, S.G., Rasmussen, J.K., Petersen, K., 2015. Anbragt i historien - Et socialhistorisk projekt om anbragte og indlagte. Socialstyrelsen og Svendborg Museum, Svendborg.
- Videncenter for Arbejdsmiljø, 2016. Hvem bliver udsat for vold? [WWW Document]. Videncenter Arb. URL <http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Emner/Psykosocialt-arbejdsmiljo/Vold/Viden-om-vold-og-trusler/Hvem-bliver-udsat-for-vold> (accessed 7.5.17).
- Villadsen, K., 2007. Magt og selv-teknologi. Tidsskr. Velferdsforskning 10, 156–167.
- Webster, C.D., 2005. HCR-20, vurdering af voldsrisiko. Retspsykiatrisk Afdeling, Sct. Hans Hospital, Roskilde.
- Widerberg, K., 1949- (Ed.), 2015. I hjertet av velferdsstaten: en invitasjon til institusjonell etnografi, 1. utgave. ed. Cappelen Damm akademisk, Oslo.
- Winther Jørgensen, M., Phillips, L., 1999. Diskursanalyse som teori og metode. Samfundslitteratur, Frederiksberg.



## **BILAGSFORTEGNELSE**

Bilag 1 Oversigt over empiri

Bilag 2 Oversigt over anvendte koder

Bilag 3 Oversigt over alle anvendte dokumenter

Bilag 4 Interviewguide

Bilag 5 Dagsorden P-møde

Bilag 6 Brev til afdelingerne

Bilag 7 Lovtekster

Bilag 8 SOAS-R skema

Bilag 9 BVC skema

Bilag 10 HCR-20 skema

Bilag 11 Dagsorden for afdeling V og X samt Udviklingscentret (Foto)

## Bilag 1

### Oversigt over empiri

#### Interview personer

	Alder	Køn	Uddannelse	Anciennitet år	Stilling
1	36 - 50	Mand	Højere uddannelse	10 <	Koordinator
2	36 - 50	Mand	Pædagog	10 <	Koordinator
3	36 - 50	Kvinde	Pædagog	10 <	Områdeleder
4	36 - 50	Mand	Pædagog	5 - 10	Områdeleder
5	50 +	Kvinde	Pædagog	0 - 2	Pædagog
6	20-35	Mand	Anden	0 - 2	Omsorgsmedhjælper
7	20-35	Mand	Anden	0 - 2	Omsorgsmedhjælper
8	36 - 50	Mand	Pædagog	2 - 5	Pædagog
9	36 - 50	Kvinde	Pædagog	10 <	Pædagog
10	36 - 50	Mand	Pædagog	10 <	Pædagog
11	36 - 50	Mand	Anden	10 <	Omsorgsmedhjælper

#### Observationer

##### Vagtskifte (Overlap) Afdeling A1

A1 12.07

A1 13.09

A1 16.08

A1 18.08

A1 26.09

Billede af dagsorden for overlap (overlap A1)

## **Vagtskifte (Overlap) Afdeling A2**

A2 11.10

A2 22.08

Billede af dagsorden for overlap (overlapA2)

## **Morgenmøde Udviklingscentret**

UC 13.10

UC 14.10

UC 25.10

UC 27.10

UC 28.10

UC 10.11

Billeder fra morgenmøde dagsorden m

## **Personale møde**

PM H2 juni 2016

PM H2 26.10 2016

## **Individuel plan møde**

To møder i december 2016

## Bilag 2.1 Oversigt over anvendte koder i Nvivo

1. Hovedgren i kodetræet er Styring. Det er dokumentstudier og dokumenterne er opdelt efter nationale, regionale og lokale dokumenter

<b>1 Styring</b>
<i>1 Nationale dokumenter</i>
Arbejdsmiljø
Ansvar
Tryghed
Evidens
Tab af viden
Tavs viden
Videns indsamling
Vidensformidling
Videnskrav og kompetence
Ledelsesansvar
Lovende praksis
Financiering interesse
Formålet med LP
New Node
Promovering af metode
Andre metoder
Anerkendelse
Brugerinddragelse
Fysiske rammer
Indgreb som metode
Low Arousal
Pædagogisk plan
Risikovurderings metode
VUM
Styring
Systematisk review
Tværasektorielt

<i>2 Regionale dokumenter</i>
Arbejdsmiljø
Metode og kvalitet
Anerkendelse
Dokumentation
Lovende praksis
Fysiske rammer
Low arousal
Tavs viden
Viden
Målgruppe
Risikovurdering
Stigende belægning
<i>3 Lokale Dokumenter</i>
Arbejdsmiljø
Definition af RV
Grundlæggende værdier
Hvordan man anvender
IP
Sensum
SOAS R
Kontrol
Krav til personalet
Tavs viden
Viden og kompetence
Ledelse ansvar
Metoder
Overordnet vejledning s
Vigtighed og formål me



## Bilag 2.2 Oversigt over anvendte koder i Nvivo

2. Hovedgren er institutionel praksis, og er observationer med feltnoter som kodemateriale

### **2 Institutionel praksis**

Arbejds miljø

Dokumentation

Episoder

Ledelse

Metoder andet

Opdatering

Professionalisme

Pædagogisk praksis

Splitting

Risikovurdering i anvendte

Sikkerhedsdiskurs

Styring

Definitions magten

Teaming up



## Bilag 2.3 Oversigt over anvendte koder i Nvivo

3. Hovedgren er personlig, faglig praksis. Materialet er transskriberede interview tekster

<b>3 Personlig, faglig praksis</b>
Andre metoder
Anerkendelse
Arbejds miljø
Bruger metoder som aftalt
BVC
Dilemmaer
Diskurser
Dokumentation
Individuel Plan
VUM
P-Møde
Faglighed
Forebyggelse
HCR-20
Hvad gør man
Debriefing
Hverdagen
Kommunikation
Konfliktstof
Ledelse
Low Arousal
Loyalitet

Magt
Magtanvendele
Metoder i praksis
Metoder som styringsredskaber
Nye metoder
Opputonisme
Overlappet
Problemer med at anvende metoder
Pædagogisk tilgang
Rammesætning
Regler
Relationen
Sammenhold
Sensum
SOAS-R
Stress
Struktur i BBerens dag
Styring
Tavs viden
Tid
Uden kode!
Viden
Værdier
Proceduel sikkerhed

## Bilag 3. Oversigt over alle anvendte dokumenter

### Nationale dokumenter

Indgreb som del af den kriminalpræventive sociale indsats –til professionelle på boformer for sigtede og domfældte med udviklingshæmning og lignende. Håndbog Socialstyrelsen 2014
Kortlægning af lovgivning og initiativer målrettet sikkerhed og forebyggelse af voldsepisoder på social-, sundheds- og beskæftigelsesområdet. Publikation Socialstyrelsen 2016
Særforanstaltninger – anbefalinger til god praksis for organisering, samarbejde og borgerinddragelse. Publikation Socialstyrelsen 2014
Nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme episoder på botilbud samt på boformer for hjemløse. Socialstyrelsen 2017
Nationale retningslinjer for forebyggelse af vold på botilbud og forsorgshjem. Kommissorium for arbejdsgruppen. Socialstyrelsen 2016
Nationale retningslinjer til forebyggelse af vold på botilbud. Udkast. Socialstyrelsen 2016
Styrket indsats til forebyggelse af vold på botilbud. Udbud. Socialstyrelsen 2015
Projekt Særforanstaltning - Udvikling af metode og effektmålingsværktøjer. Professionshøjskolen UCC. Familie og Evidens Center. 2015
Strategi for udvikling af sociale indsatser. Børne- og Socialministeriet 2017
Drejebog for national udvikling af sociale indsatser. Børne- og Socialministeriet, Socialstyrelsen 2017

## Regionale dokumenter

<b>Et godt liv uden kriminalitet - anbefalinger til en bedre indsats for domfældte udviklingshæmmede personer. Danske Regioner 2010</b>
Driftsaftale mellem Kofoedsminde og Region Sjælland. Region Sjælland 2016
Vold på botilbud og forsorgshjem - Tværgående analyse af 10 cases om voldsepisoder. Rapport Region Midtjylland
Standard Risikovurdering. DDKM
Retningslinje for forebyggelse af overgreb. Danske Regioner
Strategi for det regionale socialområde 2017 – 2020. region Sjælland 2017

## Institutionelle dokumenter

<b>Retningsgivende dokument BVC. Kofoedsminde</b>
Procedure for værktøj med mere gældende for værkstederne. Kofoedsminde
Udgangsregler for ledsaget udgang. Kofoedsminde
Forebyggelsesplan 2015. Kofoedsminde
Udviklingsplan 2011. Kofoedsminde

#### **Bilag 4. Interview spørgsmål**

Hvad er BVC? Forklar

Hvad er HCR- 20? Forklar

Hvad synes du en metode er?

Hvor kommer metoderne fra? Hvem ønsker at I skal anvende dem?

Hvordan anvender I metoderne i det daglige arbejde?

Hvilken indflydelse har metoderne på den måde I planlægger den pædagogiske indsats?

Hvordan formidler indholdet og konklusionerne af metoderne?

For hvilke faggrupper / grupper af kolleger, synes du de er relevante?

Hvilke grupper udenfor KFM, kan have glæde af metoderne?

I hvor høj grad og hvordan, bliver metoderne styrende for den socialpædagogiske indsats?

Hvad er din holdning til at anvende metoderne?

Hvad ser du som godt og skidt ved anvendelsen af metoderne?

Hvordan ser du fremtiden for metoderne, hvis du skulle bestemme?

Kan I bruge flere metoder? / Flere risikovurderinger / flere andre metoder, hvilke?

## Bilag 5 Dagsorden P-møde

### Dagsordens punkt:

#### Faste punkter:

1: Godkendelse af referat

og dagsorden.

2: Opfølgning af tidligere beslutninger.

3.: Beboer.:

3A.: Langt P-møde.

Evaluering og analyse af SOAS-R/ BVC af en til to beboer i forhold til handleplan.

4.: SOAS-R / BVC samt magtanvendelser og utilsigtede hændelser.

5.: Orientering fra ledelsen

6.: Orientering fra TR. – AMR. – MED.

7.: Omsorgsrunden – Her tages ikke referat

8.: Egne punkter.

9.: Egenkontrol.

10.: Evt.

## Bilag 6

**Til personalet på [REDACTED] og  
Udviklingscentret**

Dato: 10. september 2016

Vedrørende mit PhD projekt og afviklingen af vidensindsamling på  
Kofoedsminde sikrede afdelinger

Kære alle

Jeg udfører for tiden et Ph.d. projekt på Kofoedsminde.

Projektet har til formål at undersøge hvordan metoder til vurdering af  
voldsrisiko anvendes i den daglige socialpædagogiske indsats og hvordan  
dette kan det bidrage til forståelsen af det socialpædagogiske metodebegreb.

Der er tale om et teoretisk forskningsprojekt der, ud over at se på hvordan  
metoder som BVC og HCR-20 spiller ind i den daglige socialpædagogiske  
praksis, også vil forsøge at give et bud på spørgsmålet: Hvad er en  
socialpædagogisk metode? Hvilke krav må der opstilles for at man kan kalde  
en tilgang i socialpædagogisk arbejde for en metode? Hvilke diskurser  
fremmer udvikling og anvendelse af metoder i det socialpædagogiske  
arbejdsfelt.

Den viden jeg skal bruge for at kunne løse opgaven henter jeg fra de  
dokumenter, vejledninger, lovtekster og andre dokumenter der kan belyse  
spørgsmålet. Desuden vil jeg deltage i personalemøder, ledermøde,  
behandlingsmøder, og andre fora der kan have relevans. Jeg vil deltage på  
disse møder som observatør.

Udover dette har jeg brug for at få et indblik i den daglige praksis på  
afdelingerne. Jeg vil her udføre deltagende observation. Det betyder, at jeg  
opholder mig på afdelingen og deltager i den almindelige dagligdag, men jeg



vil ikke fungere som pædagog. Det vil sige, at jeg ikke vil involvere mig i den socialpædagogiske praksis med beboerne, men kun deltager i forhold til praktiske gøremål, så som madlavning, kaffebrygning eller socialt samvær.

Jeg forestiller mig, at jeg kommer på den enkelte afdeling fem til ti gange et par timer før til et par timer efter vagtskifte.

Mine besøg på afdelingen vil være afsluttet i starten af efteråret, og jeg vil afrunde det med, at lave nogle interview med enkeltpersoner eller grupper blandt de ansatte.

Du / I er altid velkommen til at stille spørgsmål til projektet.

Men venlig hilsen

Søren Holst

## Bilag 7 Lovtekster

### **Lov om social service**

**141.** Når der ydes hjælp til personer under folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, efter afsnit V, skal kommunalbestyrelsen som led i indsatsen skønne, om det er hensigtsmæssigt at tilbyde at udarbejde en handleplan for indsatsen, jf. dog stk. 2 og 6. Ved denne vurdering skal der tages hensyn til borgerens ønske om en handleplan samt karakteren og omfanget af indsatsen.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen skal tilbyde at udarbejde en handleplan, når hjælpen ydes til

- 1) personer med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller
- 2) personer med alvorlige sociale problemer, der ikke eller kun med betydelig støtte kan opholde sig i egen bolig, eller som i øvrigt har behov for betydelig støtte for at forbedre de personlige udviklingsmuligheder.

Stk. 3. Handleplanen skal angive

- 1) formålet med indsatsen,
- 2) hvilken indsats der er nødvendig for at opnå formålet,
- 3) den forventede varighed af indsatsen og
- 4) andre særlige forhold vedrørende boform, beskæftigelse, personlig hjælp, behandling, hjælpemidler m.v.

Stk. 4. Handleplanen bør udarbejdes ud fra borgerens forudsætninger og så vidt muligt i samarbejde med denne.

Stk. 5. Når en handleplan indebærer, at en person visiteres til et socialt døgntilbud efter §§ 107-110 eller til et behandlingstilbud for stofmisbrugere efter § 101, skal relevante dele af handleplanen udleveres til tilbuddet.

Stk. 6. Kommunalbestyrelsens forpligtelser efter stk. 1-5 gælder ikke for personer, der tilbydes anonym, ambulans behandling af stofmisbrug efter § 101 a.

## **Straffeloven**

§ 16. Personer, der på gerningstiden var utilregnelige på grund af sindssygdom eller tilstande, der må ligestilles hermed, straffes ikke. Tilsvarende gælder personer, der var mentalt retarderede i højere grad. Befandt gerningsmanden sig som følge af indtagelse af alkohol eller andre rusmidler forbigående i en tilstand af sindssygdom eller i en tilstand, der må ligestilles hermed, kan straf dog pålægges, når særlige omstændigheder taler derfor.

*Stk. 2.* Personer, der på gerningstiden var mentalt retarderede i lettere grad, straffes ikke, medmindre særlige omstændigheder taler for at pålægge straf. Tilsvarende gælder personer, der befandt sig i en tilstand, som ganske må ligestilles med mental retardering.

§ 68. Hvis en tiltalt frifindes for straf i medfør af § 16, kan retten træffe bestemmelse om anvendelse af andre foranstaltninger, der findes formålstjenlige for at forebygge yderligere lovovertrædelser. Såfremt mindre indgribende foranstaltninger som tilsyn, bestemmelser vedrørende opholdssted eller arbejde, afvænningsbehandling, psykiatrisk behandling m.v. ikke findes tilstrækkelige, kan det bestemmes, at den pågældende skal anbringes i hospital for sindslidende, i institution for personer med vidtgående psykiske handicap eller under tilsyn med mulighed for administrativ anbringelse eller i egnet hjem eller institution til særlig pleje eller forsorg. Anbringelse i forvaring kan ske under de betingelser, der er nævnt i § 70.

## **Retsplejeloven**

§ 808. Der skal tilvejebringes sådanne oplysninger om sigtedes personlige forhold, som må antages at være af betydning for sagens afgørelse vedrørende straffastsættelse eller anvendelse af anden retsfølge end straf.

Stk. 2. En nærmere undersøgelse vedrørende sigtedes personlige forhold, herunder navnlig hans tidligere og nuværende forhold i hjem, skole og

arbejde samt hans legemlige og åndelige tilstand, skal i almindelighed foretages, når der kan blive spørgsmål om anvendelse af

- 1) betinget dom i henhold til straffelovens kapitel 7 eller 8,
- 2) tiltalefrafald på andre vilkår end vedtagelse af bøde og betaling af erstatning,
- 3) retsfølger, der træder i stedet for straf.

## Bilag 8. SOAS-R skema

### SOAS-R REGISTRERING AF OBSERVERET AGGRESSION


Beboers navn		Afdeling							
Ansattes navn:		Dato	Tidspunkt						
Hændelsen fandt sted: (Lokalitet)									
<p>Dette skema skal udfyldes af personale, som har været vidne til aggressiv adfærd hos en beboer. Aggression defineres som følgende: enhver form for verbal, nonverbal eller fysisk adfærd som var truende (i forhold til beboeren selv, andre eller genstande/objekter), eller fysisk adfærd som resulterede i faktisk skade (på beboeren selv, andre eller genstande/objekter) (Morrison, 1990).</p> <p>Ved hver aggressiv episode noteres beboers navn og afdeling samt dato og tid.</p> <p>Sæt mindst ét kryds i hver af nedenstående kolonner.</p>									
1. Provokation		2. Midler brugt af beboeren		3. Mål for aggression		4. Konsekvens(er) for offeret/ofrene		5. Tiltag for at stoppe aggression	
Ingen åbenlys provokation		Verbal aggression		Intet / ingen		Nej		Ingen	
<b>Provokeret af:</b>		<b>Genstande:</b>		Genstande		<b>Genstande:</b>		Tale med beboeren	
Anden/andre beboer(ere)		Møbler		Anden/andre beboer (ere)		Skadet, dog ikke ødelagt		Afledt beboeren	
Hjælp til daglige gøremål		Glas / porcelæn		Beboeren selv		Skadet og ødelagt		Roligt fjernet fra situationen	
Beboeren nægtes noget		Andet, specificer:		Personale		<b>Personer:</b>		Medicinering, p.n.	

Beboeren påkræves at gøre noget	<b>Kroppen:</b>	Anden/andre person(er)	Følte sig truet	Medicinering / injektion af vagtlæge
Fysisk kontakt	Hånd (slå mm.)		Smerte mindre end 10 min	Magtanvendelse/Fastholdt
Uventede situationer	Fod (sparke)		Smerte mere end 10 min	Skærmet / isoleret
I forbindelse med ændringer i aktiviteter	Tænder (bide)		Synlig skade	Sendt på værelset
Beboeren er påvirket af alkohol eller stoffer	Andet, specificer:		Brug for simpel behandling	Andre tiltag:
Beboeren opfordres til at indtage medicin	<b>Farlige genstande eller metoder:</b>		Brug for lægebehandling	
Beboeren modtager dårlige nyheder	Kniv el. lign.			
Andre provokationer:	Kvælning			
	Andet, specificer:			

Oversat til dansk af L. Pedersen, Retspsykiatrisk afdeling, Sct. Hans Hospital, efter: Nijman, Muris, Merckelbach, Palmstierna, Wistedt, Vos, van Rixtel & Allertz. (1999). The Staff Observation Aggression Scale - Revised (SOAS-R). *Aggressive Behaviour*, 25, 197-209.

*Få ændringer 2008 Kofoedsminde. Institution for domfældte udviklingshæmmede*

## Bilag 9. BVC skema

Risikovurdering BVC på Prøve Prøvesen - Oprettet af Hans-Jørgen Føns Jørgensen den 20-04-2018 09:02		
Indikatorvariabel ▼	Score ▼	Handling ▼
Verbale trusler	0	Det er et læringspunkt at guide Prøve i ikke at komme med små trusler i hverdagen. Selv om de endnu ikke er blevet fulgt op kan de små trusler skabe unødvendigt utryghed.
Angreb på ting eller genstande	0	Ingen handling nødvendig.
Støjende adfærd	0	Ingen handling nødvendig.
Fysiske trusler	0	Det er et læringspunkt at guide Prøve i at holde større afstand til personer han taler med. Selv om det ikke er et faresignal kan det virke ubehageligt på personer der ikke kender Prøve.
Forvirring	0	Det er en god ide at sikre sig Prøve til stadighed kan orientere sig i tid og sted, ved at flette spørgsmål naturligt ind i samtaler.
Irritabilitet	0	Ingen handling nødvendig.
Sum	 0	

## Bilag 10. HCR-20 skema

<i>Deltager</i>		
Navn _____	Dato _____	Cpr. Nr. _____

Historiske Variable		
H 1	<i>Tidlig voldsadfærd</i>	
H 2	<i>Ung alder ved første voldshandling</i>	
H 3	<i>Ustabilitet i parforhold</i>	
H 4	<i>Beskæftigelsesproblemer</i>	
H 5	<i>Misbrugsproblemer</i>	
H 6	<i>Alvorlig psykisk sygdom</i>	
H 7	<i>Psykopati</i>	
H 8	<i>Tidlige tilpasningsproblemer</i>	
H 9	<i>Personlighedsforstyrrelse</i>	
H 10	<i>Tidligere tilsynsovertrædelser</i>	
<i>Historiske Variable total:</i>		

Kliniske Variable		
C 1	<i>Manglende indsigt</i>	
C 2	<i>Negative holdninger</i>	
C 3	<i>Aktive symptomer på alvorlig psykisk sygdom</i>	
C 4	<i>Impulsivitet</i>	
C 5	<i>Manglende behandlingsrespons</i>	
<i>Kliniske Variable total:</i>		

Risikohåndteringsvariable <input type="checkbox"/> Inde <input type="checkbox"/> Ude		
R 1	<i>Urealistiske fremtidsplaner</i>	
R 2	<i>Eksponering for risikosituationer</i>	
R 3	<i>Mangel på personlig støtte</i>	
R 4	<i>Manglende behandlingssamarbejde</i>	
R 5	<i>Stress</i>	
<i>Risikovurderingsvariable total:</i>		

<i>HCR-20 Total:</i>	
----------------------	--

Endelig Risikovurdering	<input type="checkbox"/> Lav	<input type="checkbox"/> Moderat	<input type="checkbox"/> Høj
-------------------------	------------------------------	----------------------------------	------------------------------

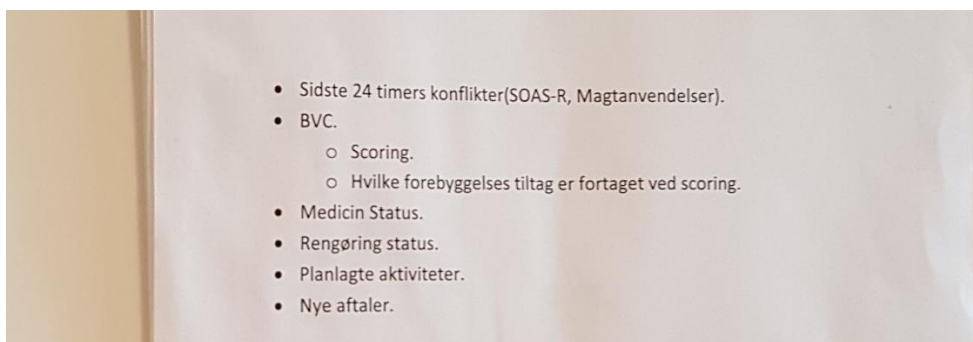
<i>Bedømmer</i>		
Navn _____	Signatur _____	Dato _____
_____		

Fra (Webster, 2005)



## Bilag 11 Dagsorden for afdeling V og X samt Udviklingscentret

Affotografering af dagsordner overlap og morgenmøde for henholdsvis de to boenheder og nederst Udviklingscentret



## Morgenmøde dagsorden

- Sygdom/fravær
- Behov for hjælp
- Nyt fra Bosted
- Møder mm.
  - *Individuel plan møder*
  - *Ledelsesmøder*
  - *MED/AMR møde*
  - *Andre møder*
- Biler
- Anden Info
  - *Nye beboere*
  - *Indkøb div.*
  - *Andre aktiviteter/ture mm.*
- Afspadsring/ferie eller lignende.
- Eventuelt



## RESUMÉ

Inden for flere områder i det sociale arbejde ses et øget krav om anvendelse af metoder og evidens. Denne afhandling undersøger hvordan standardiserede metoder til voldsforebyggelse og konflikthåndtering anvendes i den socialpædagogiske praksis på den sikrede institution for domfældte udviklingshæmmede, Kofoedsminde. Studiet, der er inspireret af Institutionel Etnografi, undersøger hvordan de standardiserede metoder fremmes og påvirkes af styringsmæssige og faglige diskurser. Der er desuden fokus på hvordan metoderne bidrager til udvikling af praksis. Studiet viser, at den kompleksitet der er i arbejdet med de domfældte, ofte meget udadreagerende udviklingshæmmede, gør at standardiserede metoder ikke altid passer ind i Kofoedsmindes kontekst og kerneopgave. Det socialpædagogiske personale finder derfor alternative, adækvate og mere passende anvendelser af metoderne, der er tilpasset den kontekstuelle virkelighed, som de arbejder i i deres hverdag. De standardiserede metoder bliver dermed medvirkende til at styre det socialpædagogiske arbejde, men styringen ender med at ligge lokalt, hos det socialpædagogiske personale på afdelingerne.